Die Tarifvertragsfähigkeit der Werkvereine

Dissertation

zur Erlangung der juristischen Doktorwürde
der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Breslau

von

Gerichtsreferendar
Leonhard Tyczka
Beuthen OS.

1928

Spezialdruckerei für Dissertationen Dr. H. Eschenhagen, Kdt.-Ges., Ohlau in Schlesien

Gedruckt mit Genehmigung
der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Breslau

Berichterstatter: Professor Dr. Rosenstock-Hüssy

Meinen lieben Eltern!

Inhaltsübersicht.

Literaturverzeichnis.

Abel, Tariffähigkeit und Verbandstariffähigkeit. Das ABG. 1926, Sp. 127 ff.

Arbeitsrecht, Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten.

Apolant, Die wirtschaftsfriedliche Arbeitnehmerbewegung Deutschlands. — Werden, Wesen und Wollen der gelben Organisationen. — Berlin 1928.

Arbeitgeber, Zeitschrift der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Berlin.

Biensfeldt, Die Interessensolidarität oder die neue Werksgemeinschaft — in „Soziale Praxis“, 1927, Sp. 54.

Buddeberg, Else, Die Rechtsstruktur der Tariffähigkeit. Schl. Wes. 1926, S. 180 ff.

— Arbeitsrechtliche Entscheidungen und Bescheide, insbesondere aus dem Gesamtarbeitsrecht und dem Schlichtungsrecht.

Dannehl, Zur Frage der Tariffähigkeit. Soziale Praxis 1920, Sp. 597.

Deutsche Werksgemeinschaft, Wochenzeitung der werksgemeinschaftlichen Arbeiterbewegung, Berlin.

Deutsche Handelswacht, Zeitschrift des Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verbandes, Hamburg.

Drentwett, Wirtschaftskämpfe und Wirtschaftsfriede. Berlin 1918.

Eickstedt, Wiederaufbau und wirtschaftsfriedliches Prinzip. Berlin 1923.

Erdel, Das Arbeitsrecht, I. Teil, Leipzig 1923.

Fricke, Sie suchen die Seele! — Bochum, II. Auflage, 1927.

Finke, Das Recht der Gewerkschaft auf tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen. Diss. Köln 1926.

Flatow, Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung. Mannheim 1923.

Flatow-Joachim, Die Schlichtungsverordnung vom 30. 10. 1923.

Gasteiger, Die gelben Gewerkschaften. München 1909.

Göppert, Die Rechtsform für die Betriebsgemeinschaft. RABl. 1925, S. 165.

Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Monatsschrift des Verbandes Deutscher Gewerbe- und Kaufm.-Gerichte.
Hardt, Tariffähigkeit, Tarifwille, Tarifberechtigung in Schl. Wes. 1925, S. 204 ff.
Herzfeld, Die Betriebssatzung und ihr Verhältnis zum Tarifvertrag. Arbeitsrecht, 1919, S. 110 ff.
Herkner, Die Arbeiterfrage. 8. Auflage, Berlin 1922.
Hueck (I.), Das Tarifrecht. III. Buch, Stuttgart 1922.
Hueck (II.), Das Recht des Tarifvertrages unter bes. Berücksichtigung der VO. vom 23. 12. 1918.
Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts. I. Band, 1927.
Imbusch, Die Gelben in der deutschen Arbeiterbewegung. III. Aufl. Köln 1912.
Jahrbuch des Arbeitsrechts, 1924—1927.
Joerges, Tariffähigkeit und Tarifberechtigung, Schl. Wes. 1924, S. 158 ff.
— in Schl. Wes. 1926, S. 21 ff.
Kaskel, Arbeitsrecht. Berlin 1925.
— Das neue Arbeitsrecht. 1921.
Katz, Lücken im Arbeitsvertrage. 1922.
Kloß, Zur Terminologie im Tarifrecht. Arbeitsrecht. 1926, Sp. 303 ff.
Kulemann, Die Berufsvereine, I. Abt. II. Band. Jena.
Kapital und Arbeit, Kampfblatt des Reichsbundes Deutscher Arbeiter.
Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht. Hamburg.
Lebius, Die gelbe Arbeiterbewegung. Berlin 1908.
— Gelbe Gedanken. Berlin 1908.
Longert, Bang, Schriften zur politischen Bildung, III. Reihe, 1927.
Heft 8: Die Grundgedanken der Werksgemeinschaft.
Heft 9: Wie gründet man eine Werksgemeinschaft?
Heft 10: Aus der Praxis der Werksgemeinschaft.
Leipziger Zeitschrift für deutsches Recht.
Materialblätter für Wirtschafts- und Sozialpolitik. Zeitschrift des GDA.
Mainzer, Die Tariffähigkeit. Hessische Rechtsprechung, 1927, Sp. 57.
Maier, Die wirtschaftsfriedliche nationale Arbeiterbewegung. Diss. Freiburg, 1922.
Melzbach, Die Rechtsform der tariffähigen Vereinigung. Leipziger Zeitschrift, 1925, Sp. 19 ff.
Mikosch, Die Passivlegitimation der Arbeitgeberverbände. Arbeitsrecht, 1926, Sp. 51 ff.

Neumann, Zur öffentlich-rechtlichen Natur des Tarifvertrages. Arbeitsrecht 1926. Sp. 39 ff.
Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht. Mannheim 1924.
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.
Oertmann, Deutsches Arbeitsvertragsrecht. Berlin 1923.
Oppermann, Der Rechtsbegriff des Arbeitsverhältnisses. Arbeitsrecht, 1926, Sp. 29 ff.
Potthoff, Die Rechtsgrundlage der Betriebsgemeinschaft. Arbeitsrecht, 1924, Sp. 716 ff.
— Betriebsgemeinsch. u. Betriebspersönlichkeit. RABl. 1925, S. 289.
Reichsarbeitsblatt.
Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht. 1919—1926.
Rosenstock, Vom Industrierecht. Berlin 1926.
— Werkstatt-Aussiedlung. Berlin 1922.
Rechenschaftsbericht des DHV. im Jahre 1926. Hamburg 1927.
Silberschmidt, Eine Form für die Rechtsgrundlage der Betriebsgemeinschaft. RABl. 1925, Sp. 81 und 290 ff.
Sitzler, Tarifvertragsrecht. Berlin 1921.
Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt.
Sinzheimer, Der korporative Arbeitsnormenvertrag. Leipzig 1907.
— Arbeitstarifgesetz im RABl. 1921, S. 493.
— Grundzüge des Arbeitsrechts. 1927.
Sperling, Die wirtschaftsfriedliche nationale Arbeiterbewegung im Lichte der Kritik. Berlin 1918.
Schmidt, Vertretungs- und Tariffähigkeit der werksgemeinschaftlichen Arbeiterbewegung. Berlin 1927.
Das Schlichtungswesen. Mitteilungsblatt der Schlichtungsausschüsse im Deutschen Reich.
Umbreit, Die deutschen Gewerkschaften im Weltkriege. Berlin 1917.
Vollbrecht, Betriebsverbundenheit der Arbeitnehmer unter sich mit dem Arbeitgeber oder Berufsverbundenheit der Arbeitnehmer? Arbeitsrecht 1926, Sp. 767 ff.
Vorwerk, Die wirtschaftsfriedliche Arbeitnehmerbewegung in ihrem Werden und ihrem Kampf um Anerkennung. Jena 1926.
Voigt, Das wirtschaftsfriedliche Manifest. Stuttgart 1921.
Weber, Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit. III.—IV. Aufl. 1921. Tübingen.
Wolf, Eine gelbe Gewerkschaft? Verlag des Reichslandarbeiterbundes, Berlin.
Zentralblatt des Nationalverbandes Deutscher Gewerkschaften.
Zentralblatt der christlichen Gewerkschaften Deutschlands.

§ 1.
Einleitung.

Die vorliegende Arbeit hat zur Aufgabe, eine sehr umstrittene Frage des neuen Arbeitsrechts zu erörtern. Ihre Lösung ist insofern schwierig, als die Streitpunkte gleichzeitig in dem schon seit langer Zeit im Arbeitsrecht tobenden Kampf verwurzelt sind. Hier Kampf-Gewerkschaften, hier wirtschaftsfriedliche Arbeitnehmerverbände oder, wenn man sie nach dem Zweck ihrer Bestrebungen bezeichnet: Kollektivisten und Individualisten. Jene, die nach der heutigen Lage des Arbeitsmarktes den Arbeitnehmer als einen ohnmächtigen Bestandteil der mächtigen Arbeitermasse ansehen und deshalb nur für kollektive Regelung seiner Arbeitsverhältnisse eintreten, die Individualisten, die in jedem Arbeitnehmer einen wichtigen, gleichberechtigten Faktor im Produktionsprozeß sehen wollen und deshalb seine individuelle Behandlung auch bei der Festsetzung seiner Lebensbedingungen fordern.

An einem gleichlaufenden Schema aus der Entwicklung der deutschen Wirtschaft soll dieser stete Dualismus versinnbildlicht werden.

Zu Beginn der Trennung vom Zivilrecht und sozialem Recht ergab sich folgendes Bild:

Im Zivilrecht	In der Sozialpolitik
regelte der Dienstvertrag (einzeln) das Recht des Arbeitnehmers. Der Arbeiter war Subjekt.	wurde der Arbeiter Objekt. Daher trat der Arbeiterschutz in den Vordergrund.

Das Zeitalter des Arbeitsrechts (Industrierecht) unterscheidet:

Kollektive Regelung, bei der die Arbeiterschaft als Subjekt den Arbeitsmarkt beherrscht.	Konkrete Betriebsordnung, durch die der Betrieb zum Subjekt wird und selbst den Schutz seiner Arbeiter übernimmt.

Da dieser Kampf zum größten Teil mit wirtschaftspolitischen Mitteln geführt wird, die weniger ein Eindringen in die Rechtsprobleme als vielmehr eine Beurteilung nach Zweckmäßigkeits-

erwägungen gestatten, so soll es gerade der Zweck dieser Arbeit sein, die Frage vom rein rechtlichen Standpunkt auf Grund der bestehenden Gesetzesvorschriften zu erörtern.

Ohne Vorurteil, nach Rücksprache mit Verfechtern beider Wirtschaftsrichtungen und nach dem Studium sowohl der wissenschaftlichen wie der wirtschaftlichen Literatur soll sich die im Schlußwort zusammenzufassende Meinung ergeben.

Dabei wird bei der noch stark in der Entwicklung begriffenen Bewegung der Werkvereine weniger eine Beantwortung der Frage für den einzelnen Werkverein, sondern mehr für die gesamte wirtschaftsfriedliche Bewegung mit ihren Zielen und Bestrebungen zu geben sein.

§ 2.

Tarifvertrag.

I. Kurzer Entwicklungsgang des Tarifvertrages und des Tarifrechts.

Der Tarifvertrag ist erst eine Errungenschaft des neuen Arbeitsrechts und der modernen Wirtschaftsentwicklung. Diese beginnt zugleich mit der Umstellung von der Handarbeit zu der maschinellen Herstellung, mit dem Uebergang von der Handwerksstätte zum Fabrikbetrieb. Mit ihrer Entwicklung überholte sich das bisher bestehende System des Einzelvertragsabschlusses von selbst. Während bei dem handwerksmäßigen Zusammenarbeiten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in enger persönlicher Fühlung standen, trat durch die Massenbeschäftigung in dem Fabrikbetrieb allmählich die große Kluft zwischen die arbeitvergebende und arbeitnehmende Klasse. Neben der tatsächlichen Unmöglichkeit für den Unternehmer, mit jedem seiner vielen Arbeitnehmer einen Einzelvertrag abzuschließen, erwachte in dem Arbeitnehmer die Erkenntnis, daß er einzeln immer dem Diktat des wirtschaftlich stärkeren Arbeitgebers folgen müsse. Er sah ein, daß er durch die Vereinigung der Kräfte eine stärkere Macht in dem Daseinskampfe erlangen könne.

Die ersten Zusammenschlüsse der Arbeitnehmer erfolgen Ende der 60. Jahre des vorigen Jahrhunderts.[1] Durch das Sozialistengesetz vom 21. Oktober 1878 wurde diese Bewegung stark in ihrer Entwicklung gehemmt und erst nach dessen Beseitigung im Jahre

1) Kaskel, Arb.R. S. 224.

1890 fanden die großen Zusammenschlüsse statt und begannen sich auf alle Berufe auszudehnen. Die Gegenentwicklung zeigte sich bald auf Seiten der Arbeitgeber. Nach der Jahrhundertwende bildeten sich die Berufsvereinigungen der deutschen Arbeitgeber, zuerst als sogenannte Antistreikvereine nach dem Crimmitschauer Streik im Jahre 1903—04. Von da an standen sich organisierte Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Vereinigungen gegenüber und regelten meist erst nach erbitterten Kämpfen die Bewirtschaftung des Arbeitsmarktes, d. h. die Arbeitsbedingungen, die je nach Angebot und Nachfrage in Verbindung mit der Wirtschaftslage für die eine Partei günstiger oder ungünstiger ausfielen. Dafür war zunächst das Wichtigste die Aufstellung eines Lohntarifes, und so haben diese Kollektivvereinbarung bis in unsere Zeit die Bezeichnung „Tarifverträge" behalten.[2]

Das Tarifvertragswesen in Deutschland hat im Kriege und besonders seit dem Kriegsende einen gewaltigen Aufschwung genommen. Trotzdem ist bis dahin eine rechtliche Regelung völlig unterblieben. Auch für den Tarifvertrag sollten neben den vielen anderen Vertragsarten, die keine selbständige gesetzliche Regelung gefunden hatten, die Vorschriften des Bürgerlichen Rechts ausreichen. Dieses genügte nicht im geringsten, den großen, modernen Anforderungen an individueller und sozialer Auffassung, so daß Zweifel und Streitigkeiten starke Hemmungen in der Entwicklung des Tarifrechts brachten.[3]

Der Umsturz im November 1918 verschaffte der arbeitenden Klasse und vor allem ihren Organisationen die Macht im Staate. Sie konnten so ihre Forderungen nach einer gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages zur Geltung bringen. Doch bevor die Gesetzgebung eine Regelung fertigstellte, war durch private Vereinbarung zwischen zahlreichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Verbänden am 15. November 1918 ein Abkommen getroffen worden. Dadurch hat der Abschluß von Tarifvertrrägen eine bedeutende Förderung erfahren. Nach Ziff. 1 dieser Vereinbarung „werden die Gewerkschaften als die berufenen Vertreter der Arbeitnehmerschaft anerkannt". Diese „magna charta libertatis des 4. Standes", wie sie Heinrich Lehmann in seiner Rektoratsrede „die Grundgedanken des neuen Arbeitsrechts" bezeichnet,[4] verleiht den Arbeitnehmerverbänden durch den Abschluß von Tarifverträgen einen maß-

2) Hueck, Tarifrecht S. 7.
3) Hueck-Nipperdey S. 23.
4) Köln 1922 S. 9.

gebenden Einfluß auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen.[5]

In der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918 (RGBl. S. 1456) mit Abänderung vom 31. Mai 1920 (RGBl. S. 1128) und 23. Januar 1923 (RGBl. I S. 67), die in der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. Oktober 1923 (RGBl. S. 1128) eine gesetzliche Regelung gefunden hat, wurde der Inhalt dieses Abkommens gesetzlich festgelegt. Zum ersten Male brachte sie für Deutschland eine gesetzliche Regelung des Tarifrechts. Die auch weiterhin durch die Macht der Arbeitnehmer beeinflußte Gesetzgebung suchte sich der rasch fortschreitenden Entwicklung des Tarifrechts anzupassen und schuf in kurzen Abständen folgende Verordnungen: Ausführungsvorschriften, enthaltend die Bestimmungen des RAM. über die Führung des Tarifregisters vom 7. Mai 1919 (RGBl. S. 446) — über die Veröffentlichung der auf die AVE. von Tarifverträgen bezüglichen Bekanntmachungen vom 8. September 1920 (RABl. 1920 S. 9) — über die Errichtung eines Reichsamts für Arbeitsvermittlung durch die Verordnung vom 5. Mai 1920 (RGBl. S. 876) — ferner die Bekanntmachung über die Eintragung der dem RAM. hinsichtlich der AVE. von Tarifverträgen obliegenden Aufgaben auf das Reichsamt für Arbeitsvermittlung vom 1. Juni 1922 (RABl. S. 292) — schließlich die Verordnung über die Umbenennung des Reichsamts für Arbeitsvermittlung vom 30. September 1922 (RGBl. 754).

Dennoch weist die Regelung des Tarifrechts Lücken auf, da sie sich eigentlich nur mit der Unabdingbarkeit und der Allgemeinverbindlichkeit des Tarifrechts befaßt. In der Tarifverordnung sollte nur eine vorübergehende Klärung der wichtigsten Fragen vorgenommen werden, während für die gründliche Bearbeitung dieser so schwierigen Materie ein Arbeitsausschuß zur Beratung eines einheitlichen Arbeitsrechts eingesetzt wurde. Der von Professor Sinzheimer ausgearbeitete Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes ist bereits im RABl. 1921 S. 491 ff. mit Begründung veröffentlicht, bis heut aber noch nicht Gesetz geworden.

II. Rechtsnatur und Inhalt des Tarifvertrages.

Für die Erforschung des Tarifvertrages müssen wir uns deshalb vorläufig an die bestehenden Vorschriften halten. Als privat-

---

5) Kaskel S. 235.

rechtliche Vereinbarung unterliegt der Tarifvertrag, soweit nicht die Verordnung besondere Vorschriften enthält, den Bestimmungen des bürgerlichen Rechts. Nach diesen regeln sich insbesondere die Fragen des Vertragsabschlusses, der Nichtigkeit oder Anfechtbarkeit, der Zulässigkeit des Inhalts der gegenseitigen Haftung und des Vertragsablaufes. Da im bürgerlichen Recht besondere Vorschriften über den Tarifvertrag nicht enhalten sind, kommen die allgemeinen Vorschriften über gegenseitige Verträge zur Anwendung. Der Tarifvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag, der unmittelbar keinem sonstigen Vertragstyp unterzuordnen ist, sondern einen Vertrag s u i g e n e r i s darstellt. Es können unter Umständen die Vorschriften über den Dienstvertrag und den Gesellschaftsvertrag zur entsprechenden Anwendung kommen..[6] Durch die Unabdingbarkeit der Tarifvorschriften gemäß § 1 der Verordnung von 1918 ist der Tarifvertrag aus einem obligatorisch wirkenden Verpflichtungsgeschäft zu einem absolut wirkenden Rechtsakt geworden.

Als Inhalt des Tarifvertrages bezeichnet man kurz: die Regelung der Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Wie im deutschen Vertragsrecht im allgemeinen, so ist auch im Tarifvertrag die Vertragsfreiheit vorhanden. Es bleibt daher dem freien Willen der jeweils einen Tarifvertrag Abschließenden überlassen, welche Arbeitsbedingungen im einzelnen in dem Tarifvertrag geregelt werden sollen. So finden wir Tarifverträge, die sich nur mit der Regelung der Lohnverhältnisse befassen und die Mindestlöhne oder Mindestgehälter für die Arbeitnehmer und die Angestellten festsetzen. Wiederum regeln andere Tarifverträge neben der wichtigsten, der Lohnfrage, viele andere Bestandteile der Arbeitsbedingungen, u. a. Urlaubs-, Krankheitsbezahlung, Arbeitszeit, Arbeitsnachweis, Kündigungsfristen, die Rechte der Betriebsvertretung usw. Hinsichtlich des Inhalts der Arbeitsbedingungen sind die Tarifvertragsparteien nicht beschränkt. Es kann alles festgesetzt werden, was in einem Arbeitsvertrage rechtswirksam vereinbart werden kann. Nur der Verstoß gegen zwingende gesetzliche Vorschriften oder gegen die guten Sitten (§§ 134, 138 BGB.) macht eine Vereinbarung unwirksam.[7] Nichtig sind hiernach Tarifbestimmungen, die gegen Arbeitszeitgesetze oder sonstige soziale Schutzgesetze oder gegen die gesetzliche Koalitionsfreiheit verstoßen.

Mit Recht wird der Tarifvertrag auch das „Friedensinstrument" des Arbeitsrechts genannt.[8] Er war zwar zunächst mehr

6) Hueck (II) S. 34, ebenso Sitzler S. 12.
7) So auch Sitzler S. 14.
8) Erdel S. 15.

ein Schutz für die Arbeitnehmer, die durch die Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen einen starken Schutzwall gegen den Druck von der Arbeitgeberseite aus fanden. Der Tarifvertrag war die Mindestgrenze, unter die die Arbeitnehmer mit ihren Forderungen nicht gedrückt werden konnten. Allmählich nützte jedoch auch der Arbeitgeber dieses „Friedensinstrument" aus, und wenn nach dem Abschluß eines Tarifvertrages die Arbeitnehmer immer wieder mit Mehrforderungen kamen, so hielt er ihnen den frisch getätigten Tarifvertrag vor und bezeichnete seine Bedingungen als Höchstgrenze, über die er nicht hinauszugehen brauche. Der Tarifvertrag hatte den Zweck, nach Möglichkeit den Arbeitgeber vor Streik und den Arbeitnehmer vor Aussperrung zu schützen. Aus diesem Gegenspiel auf dem Arbeitsmarkt bildete sich stillschweigend der Begriff der „tarifvertraglichen Friedenspflicht", der in Schrifttum und Rechtsprechung übereinstimmend anerkannt, während er gesetzlich noch nicht ausdrücklich geregelt ist.[9]

Der Hauptzweck des Tarifvertrages war und ist heute noch, die Bewirtschaftung des Arbeitsmarktes. Durch die Festsetzung der Bedingungen nach unten und nach oben soll dem Arbeitnehmer sein Existenzminimum gewährleistet sein, aber auch der Arbeitgeber soll nur zum Tragen solcher Lasten verpflichtet sein, die ihm den Konkurrenzkampf ermöglichen. Auch die Wirtschaft schlechthin wird durch den Tarifvertrag geschützt, denn er verhindert doch in gewissem Maße den Kampf auf dem Arbeitsmarkt und somit wirtschaftliche Krisen, die ihr den internationalen Machtkampf erschweren.

§ 3.

Tariffähigkeit.

I. Was sagt der Begriff „Tariffähigkeit"?

Wer hat nun nach Gesetz die Berechtigung, Tarifverträge abzuschließen? Auf das bürgerliche Recht übertragen, hieße diese Frage: Wer ist befugt, Träger von Rechten und Pflichten aus dem Tarifvertrage zu sein?

Nach § 1 Satz 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918 können „die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag gere-

9) So auch Erdel S. 16.

gelt werden". Aus der Hinzufügung (Tarifvertrag) geht hervor, daß die eben Genannten die Tarifvertragsparteien seien können. Diese allgemeine Fassung des Gesetzes hat gleich nach dem Inkrafttreten der Verordnung Streitigkeiten zwischen allen am Tarifrecht Beteiligten hervorgerufen. Man forderte und stellte von sich aus notwendige Merkmale für den Begriff der Tariffähigkeit auf.

Zunächst ergibt die Zerlegung selbst, daß darunter die Fähigkeit zum Tarifvertrage zu verstehen ist, d. h. fähig zu sein, Tarifverträge abschließen zu können.[1] Das Wesen der Tariffähigkeit geht am deutlichsten aus folgenden Fragestellungen hervor: Was heißt Tarifverträge abschließen zu können? oder schlechthin: Was ist Tariffähigkeit? Hier tritt die Gefahr auf, daß man diese Fragestellung mit der weiteren, ebenso wichtigen verwechselt: Wer hat die Tariffähigkeit? Für diese Frage gibt die Tarifverordnung im einleitenden Satz des § 1 einen Anhaltspunkt.

Leider sind bei den Erörterungen über die Tariffähigkeit die beiden grundsätzlichen Fragen nicht immer streng auseinander gehalten worden, so daß schon daraus manche Unklarheit entstanden ist.[2] Tariffähigkeit bedeutet nach Kaskel:[3] „Sowohl Rechtsfähigkeit wie Handlungsfähigkeit im Gebiete des Tarifvertrages, also die Fähigkeit, Partei eines Tarifvertrages zu sein, wie diesen Vertrag rechtswirksam abzuschließen.

Flatow-Joachim[4] bezeichnen als Tariffähigkeit „die objektive Eignung der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmer-Vereinigungen zum Tarifvertragsabschluß". In dieser Erklärung fehlt jedoch der einzelne Arbeitgeber.

Das Wesen des Tarifvertrages erklärt sich aus der rechtlichen Gestaltung des Tarifvertrages im neuen Arbeitsrecht und zwar aus seiner ersten Regelung in der Tarifverordnung. Danach handelt es sich bei dem Tarifvertrag um einen Vertrag, der Bestimmungen über den Inhalt von Verträgen enthält, die zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und den Arbeitnehmern abgeschlossen werden oder auch schon abgeschlossen worden sind. Vor ihrer gesetzlichen Regelung in der Tarifverordnung bedeuteten die Tarifverträge nur schuldrechtliche Verpflichtungen für die Parteien. Joerges bezeichnet sie a. a. O. als „schuldrechtliche Tarifverträge". Es hing von dem Willen der Parteien ab, ob ihr Inhalt in die einzelnen Arbeitsverträge übernommen wurde. War der Einzelwille tarif-

1) und 2) Joerges in Schl.Wes. 1924 S. 158 ff.
3) Arbeitsrecht 1925 S. 16.
4) Die Schl.VO. vom 30. 10. 1923 S. 17.

widrig, so konnte bei der nur schuldrechtlichen Verpflichtung durch den Tarifvertrag nicht erzwungen werden, daß in den Arbeitsverträgen gegen den Willen der sie abschließenden Partei tariflich geregelte Arbeitsbedingungen hineinkamen.

Eine Aenderung tritt hierin erst durch die Tarifverordnung ein, die in § 1 Satz 1 „von der tariflichen Regelung abweichende Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit für unwirksam" erklärt und gemäß Satz 3 „an die Stelle unwirksamer Vereinbarungen die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages treten" läßt. Es kommt somit nach geltendem Recht nicht mehr auf den Vertragswillen der abschließenden Parteien an, sondern der sogenannte normative Teil des Tarifvertrages geht automatisch in den Einzelvertrag über. Das Wesen der Tariffähigkeit ist demnach auf die Fähigkeit abgestellt, objektives Recht für den Inhalt von Arbeitsverträgen zu schaffen. Durch diese gesetzliche Bestimmung wirken die Tarifverträge auf die Einzelarbeitsverträge wie ein Gesetz. Die an dem Abschluß von Tarifverträgen Beteiligten besitzen daher für das Arbeitsrecht autonome Gesetzgebungsgewalt.

Aber auch der Staat selbst behält sich durch das Recht der Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen die Schaffung objektiven Rechtes vor, sodaß der Inhalt der Arbeitsbedingungen nicht allein durch Verträge, sondern auch durch staatlichen Hoheitsakt festgesetzt werden kann. Der Tarifvertrag ist nach herrschender Ansicht zumindestens auch als eine Rechtsquelle des autonomen Arbeitsrechts anzusehen und seine Vertragsparteien sollen nach dem Willen des Gesetzgebers die Träger der Arbeitsverfassung darstellen.

In Art. 165 RV. Satz 2 werden „die beiden Organisationen und ihre Vereinbarungen" ausdrücklich anerkannt.

Die Tariffähigkeit nach geltendem Recht stellt sich somit als die Fähigkeit dar, objektives Recht für den Inhalt von Arbeitsverträgen zu schaffen. Während das alte Arbeitsrecht den Tarifvertrag als autonome Rechtsquelle nicht kannte, wurde ihm mit der Tarifverordnung diese wichtige Eigenschaft verliehen. Die automatische, unabdingbare Wirkung, die sein normativer Teil für den Einzelarbeitsvertrag besitzt, lassen zu der Begriffsbestimmung gelangen, die auch Joerges[5] gibt: „Die Tariffähigkeit ist die von der Rechtsordnung bestimmten Personen oder bestimmten Personenvereinigungen als Trägern der Arbeitsverfassung verliehene Eigenschaft, objektives Recht für die Arbeitsverträge durch Vereinbarung zu

5) Schl.Wes. 1924 S. 159.

schaffen." Im Gegensatz zu Nipperdey,[6] der Tariffähigkeit „eine vom Gesetz bewährte Berechtigung" nennt, steht Potthoff[7] ebenfalls auf dem Standpunkt, daß sie „eine vom Gesetz verliehene Eigenschaft ist". Wie oben bereits ausgeführt, wird sie nur durch objektive Merkmale bestimmt und ist somit von dem subjektiven Willen der in Frage kommenden Parteien unabhängig. Im Vergleich mit dem bürgerlichen Recht ist sie die Rechtsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit, Träger von Rechten und Pflichten in einem Tarifvertrage zu sein.

II. Wer ist Träger der Tariffähigkeit?

Bisher ist ein gesetzliches Verfahren zur Feststellung der Tariffähigkeit einer Vereinigung nicht vorgesehen, sodaß die Entscheidung jeweils Sache des Gerichts oder der Behörde ist, vor der Ansprüche aus dem Tarifvertrage geltend gemacht werden.[8] Durch die Verordnung von 1918 ist nur eine sehr allgemeine Bestimmung gegeben, wer Tarifvertragspartei sein kann. Danach steht dem einzelnen Arbeitgeber, wie auch sonst allgemein anerkannt wird, die Tariffähigkeit stets zu. Aus dem Wortlaut geht jedoch nicht hervor, unter welchen Bedingungen eine Vereinigung von Arbeitgebern oder von Arbeitnehmern die Tariffähigkeit besitzt. Es bleibt der Rechtssprechung und dem Schrifttum überlassen, gewisse Merkmale zu bestimmen, nach denen Vereinigungen Träger der Tariffähigkeit sind. Bei der Auslegung des Gesetzestextes „Vereinigungen von Arbeitgebern und Vereinigungen von Arbeitnehmern" ergeben sich vier Begriffe, die in dieser Hinsicht zu erforschen sind und zwar Vereinigung, Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Vereinigung von Arbeitgebern und Vereinigung von Arbeitnehmern.

Der Begriff „Vereinigung" ist nirgends näher bestimmt. Nach der wissenschaftlichen Gesetzesauslegung liegt demnach kein Grund vor, den Begriff irgendwie einschränkend auszulegen.[9] Es handelt sich bei jeder Vereinigung um eine zu einer Einheit zusammengefaßte Personenmehrheit. Diese muß organisiert sein und Organe zur Erreichung des Vereinszweckes aufweisen. Eine Vereinigung kennzeichnet sich durch die äußere Form, in der der Zusammenschluß erfolgt ist und dem Inhalt nach durch den Zweck, den sie erreichen will. Es genügt demnach nicht eine unorganisierte Personenmehrheit, „welche selbständig nebeneinander steht und

6) Beiträge S. 79.
7) Tariffähigkeit als gesetzliche Eigenschaft in Schl.Wes. 1925 S. 141.
8) Sitzler, S. 16.
9) Hueck (I) S. 29).

unabhängig voneinander handelt". (Hueck a. a. O.) Eine Aenderung in dem Begriff der Vereinigung plant der Entwurf Sinzheimers.[10] dadurch, dadurch, daß er für die tariffähigen Vereinigungen einen dauernd vorhandenen Träger des Tarifverhältnisses verlangt. Nach dem geltenden Recht ist jedoch kein Grund dafür einzusehen, daß nicht eine „ad hoc" zum Abschluß eines Tarifvertrages gegründete Vereinigung tariffähig sein soll.[11]

Der Rechtsform nach gliedern sich Vereinigungen in Vereine, rechtsfähige und nicht rechtsfähige, und in Gemeinschaften, die wieder als Gesellschaften (BGB. § 705 ff.) und Gemeinschaften im engeren Sinne (BGB. § 741) erscheinen. Es wird für die tariffähigen Vereinigungen keine bestimmte Rechtsform verlangt, z. B. auch keine Rechtsfähigkeit nach bürgerlichem Recht erfordert.[12] Jedoch findet sich auch hier ein Unterschied in der beabsichtigten Neuregelung des Tarifrechts. Während das geltende Recht sogar die Gesellschaften des bürgerlichen Rechts als Vereinigungen anerkennen will, fordert der Entwurf genau wie bei dem dauernden Zweck eine von dem Mitgliederbestand unabhängige und daher längerlebende Vereinigung. Nach Joerges (a. a. O.) kommen die Gesellschaften des bürgerlichen Rechts nur als Vereinigungen natürlicher Personen in Frage, sodaß die Tariffähigkeit nur jedem Einzelnen auf Arbeitgeberseite zukommt. Der Arbeitnehmer ist laut Gesetz jedoch auch in der Form der Gesellschaftsvereinigung nicht allein tariffähig.

Die Praxis ergibt folgendes Bild. Die Vereinigungen auf Arbeitgeberseite haben meist die Rechtsform des eingetragenen Vereins, wogegen die Vereinigungen der Arbeitnehmer zum größten Teil als nicht rechtsfähige Vereine im Sinne des § 54 BGB. bestehen. Auch hierin bringt der Entwurf eine Aenderung, der im § 5 bestimmt, daß nichtsrechtsfähige, tariffähige Vereinigungen in Angelegenheiten, die einen bestehenden Tarifvertrag betreffen, als rechtsfähig anzusehen sind. Bis zur RV. standen diesen Vereinen für die Erlangung der Rechtsfähigkeit die §§ 61, 2 und 43, 3 BGB. entgegen. Durch Art. 124, 2 RV. wurden die Einschränkungen der staatlich verlangten Konzession beseitigt.

Zusammenfassend ist für den Begriff „Vereinigung" zu sagen, daß es sich um einen Verein im technischen Sinne handeln muß, der von dem Wechsel seines Mitgliederbestandes unabhängig

10) Siehe bei Nipperdey, Beiträge S. 119.

11) So auch Hueck (I.) S. 29 und ein Urteil des Kamm.Ger. 8 ZS. vom 4. 11. 1922, abgedruckt in Berl.M.Bl. 1923 S. 186, wonach auch eine vorübergehende Tätigkeit zu einem bestimmten Zweck für die Tariffähigkeit einer Vereinigung genügt.

12) Besch. d. R.A.M. v. 27. 4. 21 in NZfA 1921 S. 173, Urteil d. Komm.Ger, 8 ZS, v, 4, 11, 1922 in Berl.M.Bl. 1923 S. 186.

ist. „Die Tariffähigkeit ist eine bestimmt umschriebene öffentliche Rechtsfähigkeit.“[13] Als solche steht sie der Vereinigung im ganzen, nicht dem einzelnen Mitgliede zu.

Wie aus dem Worte Arbeitgeber selbst hervorgeht, ist es derjenige, der andern Gelegenheit zur Arbeit gibt. Es besteht in diesem Falle ein Gegensatz zum Unternehmer. Nur der Arbeitgeber tritt hier dem Arbeitnehmer gegenüber, nicht der Unternehmer, der nicht als arbeitsrechtlicher, sondern als wirtschaftsrechtlicher Begriff in Erscheinung tritt.[14]

Umfangreicher gestaltet sich die Definition für den Begriff Arbeitnehmer. Kaskel[15] stellt hier sechs Merkmale auf. Danach ist Arbeitnehmer, „wer auf Grund eines Vertrages unselbständig und für Rechnung eines anderen berufsmäßig Lohnarbeit verrichtet“. Der zunächst erforderte Vertrag muß eine freiwillig übernommene schuldrechtliche Verpflichtung sein. Er darf nicht durch andere Motive begründet sein, wie z. B. durch gesetzliche Pflichten aus einer familiären Hausgemeinschaft oder aus dem Beamtenverhältnis. Ein so begründetes Verhältnis unterliegt nicht den Erfordernissen des Arbeitsrechts. Der Arbeitsvertrag muß sich als die Verpflichtung darstellen, gegen Entgelt unselbständige Arbeit zu leisten. Welcher Art das Entgelt ist, bleibt unbeachtet. Die Arbeit selbst ist jede bewußte und einem bestimmten Zweck dienende menschliche Tätigkeit körperlicher oder geistiger Art. Die vereinbarte Arbeit muß in Dienstform geleistet werden. Der Arbeitende muß innerhalb des bestehenden Verhältnisses von den Anweisungen des Arbeitgebers abhängig sein. Selbständige Arbeit eines Handwerkers fällt also nicht unter diesen Begriff. Daraus ergibt sich ferner, daß die Arbeit für Rechnung eines anderen geht, der allein für den etwaigen Gewinn und Verlust zuständig ist. Wenn die so geleistete Arbeit dann noch der regelmäßigen beruflichen Tätigkeit entspricht, dann ist der sie Ausführende als Arbeitnehmer anzusehen.

Nach dieser Einzeldarstellung der drei Begriffe bleibt noch die Erörterung der Gesetzesworte „Vertrag über die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitgebern und Vereinigungen von Arbeitnehmern“ übrig. Damit muß auch zugleich der Zweck des Vertragsabschlusses behandelt werden. In dem Begriff der Vereinigung ist hier noch zu ergänzen, daß es sich nicht um irgendeine Vereinigung handelt, son-

13) Joerges in Schl.Wes. 1926 S. 22.

14) Noch weiter geht Kaskel, Arbeitsrecht S. 30/31, der nur den Arbeitgeber als Gegenkontrahenten und Gegenspieler des Arbeitsverhältnisses bezeichnet.

15) Kaskel a. a. O.

dern im Sinne des § 1 der Verordnung von 1918 um eine Vereinigung, die sich die Erörterung der Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zum Ziel gesetzt hat. Auf der einen Vertragsseite müssen ausschließlich Arbeitgeber stehen. Deshalb ist Vereinen, die in ihren Reihen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Mitgliedern haben, die Tariffähigkeit abzusprechen, desgleichen Spitzenverbänden oder Arbeitgeberkartellen, da diesen nicht Arbeitgeber, sondern wiederum Arbeitgebervereinigungen angehören. Allerdings bedingt es keinen Ausschluß der Tariffähigkeit, wenn in der Vereinigung sich Arbeitgeber befinden, die auf anderer Seite selbst Arbeitnehmer sind. Ein völlig anders gestalteter Beschäftigungszweck ist also kein Hindernis für den einheitlichen Begriff. Auch genügt es schon für diese Vereinigung, daß die Beschäftigung von Arbeitnehmern erforderlich sein kann, es ist nicht nötig, daß alle Mitglieder der Arbeitgebervereinigung ständig Arbeitnehmer beschäftigen.[16]

Ein wesentliches Erfordernis für die Vereinigung der Arbeitgeber liegt darin, daß sie die Erörterungen der Arbeitsbedingungen in ihrem besonderen Interesse zu einem Hauptzweck des Zusammenschlusses gesetzt hat. Dadurch muß sie ihren Mitgliedern Richtlinien für die Gestaltung der von diesen abzuschließenden Arbeitsverträge mit den Arbeitnehmern geben. Der Arbeitgeber wählt zu diesem Zweck unter den bestehenden Vereinigungen die Linie aus, die seine Interessen vertritt. Darunter ist dann die w i r t s c h a f t l i c h e Vereinigung der Arbeitgeber zu verstehen. Diese Art der Wirtschaftlichkeit beherrscht also das Innenverhältnis der Vereinigung. Die bereits erwähnte Wirtschaftlichkeit im Sinne von Bewirtschaftung des Arbeitsmarktes ist hiermit nicht zu identifizieren, denn sie rechtfertigt den Zweck eines abzuschließenden Tarifvertrages für seine äußere Wirkung auf den Arbeitsmarkt.

Das 4. Erfordernis der Tariffähigkeit einer Arbeitgebervereinigung besteht in der selbständigen, unabhängigen Stellung gegenüber dem anderen Vertragsgegner. Die Arbeitgebervereinigung muß also sowohl materiell als auch ideell von der Vereinigung der Arbeitnehmer unabhängig sein. Dies ist bei der Arbeitgebervereinigung eher anzunehmen, als umgekehrt, ein Gesichtspunkt, der bei der zu behandelnden Aufgabe noch zu beachten sein wird.

Für die Tariffähigkeit der Arbeitnehmervereinigungen werden natürlich dieselben Erfordernisse zur Geltung kommen. Auch hier muß es sich um reine Vereinigunen von Arbeitnehmern handeln,

---

16) So auch Joeges, Schl.Wes. 1924 S. 160 und Flatow-Joachim a. a. O. S. 13.

die selbständig und unabhängig von Arbeitgeberseite sein müssen, und die Erörterung der Arbeitsbedingungen über zwischen ihnen und den Arbeitgebern abzuschließende Arbeitsverträge zum Hauptzweck ihres Zusammenschlusses gemacht haben. Da dies jedoch nochmals alles an dem Begriffe der Werk v e r e i n e zu erörtern sein wird, soll hier nur der kurze Vergleich zur Arbeitgebervereinigung genügen.

§ 4.

Tarifberechtigung.

I. Was bedeutet „Tarifberechtigung"?

In diesem Zusammenhange soll auch die große Streitfrage erörtert werden, ob die Tariffähigkeit allein für den Abschluß eines Tarifvertrages genügt, oder ob daneben von der betreffenden Partei noch die sogenannte Tarifberechtigung gefordert werden muß. Diesem Begriff legt man in Theorie und Praxis den Gedanken zu Grunde, ob bei einer an sich tariffähigen Vereinigung noch der Wille der Mitglieder für den Abschluß eines Tarifvertrages von Bedeutung ist. Allgemein gibt man für die Tarifberechtigung die Erklärung: sie sei die Befugnis zum Abschluß von Tarifverträgen.[1] Daraus ersieht man den Unterschied zur Tariffähigkeit. Diese ist eine Eigenschaft, die der Gesetzgeber bestimmten Personen oder Vereinigungen aus bestimmten rechtspolitischen Erwägungen heraus verliehen hat. Sie hat also mit dem Willen der Parteien nichts zu tun. Danach kann nicht angenommen werden, daß Tarifberechtigung ein B e s t a n d t e i l der Tariffähigkeit ist.

Darauf stützen sich aber die Vereinigungen, die behaupten, ihre Tariffähigkeit nach ihrem Willen ausschließen zu können. Besonders sind es hier Arbeitgebervereinigunen, die für sich das Recht in Anspruch nehmen wollen, nur mit ihrer jedesmaligen ausdrücklichen Zustimmung tarifliche Regelung vorzunehmen, und die sich sonst auf eine selbst verliehene Tarifunfähigkeit berufen. Diese Verbände fühlen sich bisweilen in ihren Befugnissen durch den Tarifvertrag zu beengt, und wollen mit Hilfe der Satzungen ihre Vereinigungen für tarifunfähig erklären. Sie glauben, zu jedesmaligem Abschluß neben ihrer sonst unantastbaren Tariffähigkeit noch ihre Tarifberechtigung ausdrücklich genehmigen zu können. Daher soll hier die sehr umstrittene Frage „der gewollten Tarifunfähigkeit" behandelt werden.

---

1) So u. a. auch Kaskel, Arbeitsrecht S. 16.

II. Gibt es eine gewollte Tarifunfähigkeit?

In dem Schrifttum hat man sich mit der Tarifberechtigung viel beschäftigt, man versuchte in mehr oder weniger deutlicher Form ihr eigentliches Wesen zu erklären. So stellen sich einige auf den Standpunkt, „ein Tarifvertrag könne nur dann abgeschlossen werden, wenn die Satzung dazu ermächtige, da die Tarifberechtigung die Befugnis zur Benutzung der Rechtsform des Tarifvertrages sei.“ Es hängt also von dem freien Willen der Vereinigung ab, ob sie sich diese Befugnis schaffen wolle.[2]

In seinen Erörterungen über die Frage: Kann eine tariffähige Organisation die Tarifberechtigung rechtswirksam ausschließen, kommt auch Silberschmidt[3] zur Bejahung der Frage. Er fordert für den Abschluß eines Tarifvertrages neben der Tariffähigkeit und Tarifberechtigung der Partei noch einen Tarifabschluß — und einen Tarifinhaltswillen. Dieser Wille müsse stets berücksichtigt werden, insbesondere auf Grund von § 3 SchlVO., da dort der Begriff der Hilfeleistung voraussetze, daß beide Parteien den Willen zum Abschluß eines Tarifvertrages haben. Fehlt dieser Wille in der Satzung, so ist die Partei für das Schlichtungsverfahren parteiunfähig. Ist durch die Satzung der Wille besonders ausgeschlossen, so darf sich danach die Vereinigung weigern, die Arbeitsbedingungen durch einen Tarifvertrag zur Regelung zu bringen.

Ebenso ist Oertmann[4] der Ansicht, daß durch den Ausschluß der Tarifberechtigung zwar nicht die Tariffähigkeit ausgeschlossen wäre, aber doch den Vereinsorganen dadurch die Möglichkeit genommen sei, den zum Tarifabschluß unerläßlichen, sozialen Willensakt vorzunehmen. Er teilt die Tarifberechtigung in die abstrakte Abschlußfähigkeit und den konkreten Abschlußwillen. Fehlt einer Vereinigung der Wille, so schließt sie damit ihre Fähigkeit aus. Eine besondere Ansicht vertritt Mikosch.[5] „Die Bestimmung in der Satzung über den Ausschluß der Tariffähigkeit verstehe sich als ein Ausschluß der Vertretungsmacht der bestellten Organe. Damit ist ein freiwilliges Handeln der in ihrer Vertretungsmacht (gemäß § 26 BGB.) eingeschränkten Organe der Vereinigung schwebend nichtig und nicht etwa nur eine Verpflichtung gegenüber den Mitgliedern zur Untätigkeit beründet. Die Tarifberechtigung bezieht sich nur auf die Vertreter der Vereinigung und hieße richtiger, Vertretungsmacht des Vorstandes.“

2) Göppert in seinem Aufsatz: „Gewollte Tarifunfähigkeit“ in NZ. f. A. 1925, Spalte 321 bis 334.
3) Schl.Wes. 1925 S. 186.
4) In seiner Darlegung über: gewollte Tarifunfähigkeit in Schl.Wes. 1925 S. 77—79.
5) Im Arbeitsrecht Sp. 52.

So ausführlich auch die Darlegungen Nipperdey's[6] zur gewollten Tarifunfähigkeit in seinem Buche sind, so sind sie doch von der eingangs genommenen Definition für die Tariffähigkeit abzulehnen. Er sieht darin nur eine Berechtigung und muß deshalb für den Abschluß von Tarifverträgen noch das Vorliegen eines dahingehenden Willens fordern. Er kann wohl seine Ansicht auf den Entwurf Sinzheimer's stützen, der in § 4 die Tariffähigkeit nur dann zuläßt, wenn in der Satzung der Abschluß von Tarifverträgen vorgesehen ist. Da es noch sehr fraglich ist, ob der Entwurf in der vorliegen- Form Gesetz werden wird, ist nach den heutigen gesetzlichen Vorschriften dieser Standpunkt nicht zu billigen. Auch in dem staatlich geregelten Schlichtungsverfahren zeigt es sich deutlich, daß es nicht auf den Willen des Einzelnen ankommt, sondern das öffentliche Interesse maßgebend ist. Die Friedewirkung des Tarifvertrages ergibt sich nicht aus dem Zweck des Schlichtungsverfahren, denn der Tarifvertrag ist ein Mittel zum Zweck der Aufrechterhaltung der friedlichen Wirtschaftslage. Deshalb konnte der Gesetzgeber auch die von dem Willen der Parteien bestimmt unabhängigen Verbindlichkeitserklärungen einführen. Wenn es durch den Zwangstarif daher keine Freiheit für die Parteien in dem Tarifrecht gibt, so kann es auch keinen freien Willen bei dem Abschluß von derartigen Tarifverträgen geben.

Richtig stellt daher Kaskel[7] die Tarifberechtigung als ein rechtliches Dürfen, eine auf dem subjektiven Willen des Einzelnen beruhende Befugnis dar, der nach freiem Willen sie begründen kann. Er leitet daraus her, daß für den einzelnen Arbeitgeber in der Praxis dieser Streit um das Vorliegen einer Tarifberechtigung nicht in Frage kommt, da er sich selbst eine besondere Tarifberechtigung nicht verleihen wird. Kaskel spricht daher nur bei einer Vereinigung von der Tarifberechtignug und definiert sie in diesem Falle als die einer Vereinigung nach dem Willen ihrer Mitglieder übertragene Befugnis zum Abschluß von Tarifverträgen. Noch deutlicher drückt er sich (S. 16) aus, wenn er die Tarifberechtigung der Frage gleichstellt, ob die Vereinigung als solche bezw. die abschließenden Organe den Mitgliedern gegenüber zu einem derartigen Abschluß berechtigt sind. Es muß dann das Vorhandensein der Tarifberechtigung aus dem Zweck der Vereinigung entnommen werden, insbesondere daraus, wie er sich aus der Satzung ergibt. Befaßt

---

6) Beiträge S. 77 bis 86.
7) In seinem Aufsatz: Tariffähigkeit und Tarifberechtigung in N.Z.f.A., Spalte 1 ff.

sich die Vereinigung mit den tariflich zu regelnden Arbeitsbedingungen, so hat eine Satzungsbestimmung, durch die die Tarifberechtigung ausgeschlossen wird, keine rechtswirksame Geltung.

Zu dergleichen Lösung kommt Else B u d d e b e r g[8] bei der Beantwortung der Fragen: Kann der Wille der Vereinsmitglieder dahin gehen, dem Vereinsorgan den Abschluß von Tarifverträgen zu untersagen, auch dann, wenn der Verein an sich die Tariffähigkeit besitzen würde? Dann würde diese als rechtswirksam vorausgesetzte Willenserklärung bewirken, daß dem Verein die Tarifberechtigung, die er kraft der auf objektiver Norm beruhenen Tariffähigkeit besitzt, durch die Satzung entzogen werden könnte. Sie leitet mit Recht aus der Definition, „die Tariffähigkeit ist eine auf obkjetiver Norm beruhende Eigenschaft, deren subjektiver Reflex die Tarifberechtigung ist" die Unmöglichkeit her, diese spezifisch arbeitsrechtlich gestaltete, besondere Rechtsfähigkeit durch den Willen der Parteien auszuschließen.

Zusammenfassend ist hier zu sagen, daß bei tariffähigen Parteien zwar der Abschluß von Tarifverträgen von einem Willen der Partei entweder des einzelnen Arbeitgebers oder der Vereinigung abhängig ist. Dieser Wille hat sich aber nicht auf die grundsätzliche Frage, ob überhaupt Tarifverträge abgeschlossen werden sollen, zu beziehen, sondern auf die mehr spezielle Frage, ob bestimmte Arbeitsverhältnisse durch tarifliche Vereinbarungen festgelegt werden sollen. Ein Vergleich zum Zivilprozeß ergibt, daß Tariffähigkeit mit P r o z e ß f ä h i g k e i t, Tarifberechtigung mit S a c h l e g i t i m a t i o n vergleichbar ist.[9] Wenn nun im Schlichtungsverfahren eine Verbindlichkeitserklärung ergeht, so wird zwar dadurch der Tarifwille der Parteien ersetzt, trotzdem aber ist die einzelne Partei noch in der Lage inhaltlich ihr Einverständnis zu der Regelung eines bestimmten Interessenkreises zu versagen.

Es hängt also letzten Endes doch von dem objektiven Merkmal der Tariffähigkeit ab und nicht von dem Willen der Parteien, d. h. die Tarifberechtigung ist eine F o l g e aber keine B e d i n g u n g d e r T a r i f f ä h i g k e i t. Daraus ergibt sich für eine an sich tariffähige Vereinigung die Folgerung, daß die ihr zustehende Tariffähigkeit in besonderen Fällen nicht durch einen entgegenstehenden Willen ausgeschlossen werden kann.

Eine g e w o l l t e T a r i f u n f ä h i g k e i t ist daher nach den bestehenden Vorschriften des Tarifrechts unmöglich.

---

8) In seinem Aufsatz „Die Rechtsstruktur der Tariffähigkeit" in Schl.Wes. 1926 S. 180 ff.

9) So auch Priebe in seiner Abhandlung „Die Tarifberechtigung" Schl.Wes. 1925 S. 187 bis 192, S. 201 bis 204.

III. Die Rechtsprechung.

Der Standpunkt des Reichsgerichts zu dieser Frage läßt sich kurz an drei Entscheidungen zeigen. In der Entscheidung vom 1. Oktober 1923,[10] bei der es sich um die Tariffähigkeit eines Anwaltsvereins handelt, legt das Reichsgericht das Hauptgewicht auf die Satzungsbestimmungen des Vereins. Es fordert hier die ausdrückliche Formulierung, daß der Arbeitgeberverband sich zur Aufgabe gesetzt hat, die Verhältnisse zwischen seinen tatsächlich arbeitgebenden Mitgliedern und ihren Angestellten durch Tarifverträge zu regeln. Diese Aufgabe verleihe ihm die Eigenschaft eines tariffähigen Arbeitgeberverbandes.

Diese strenge Auffassung, daß die Tariffähigkeit von der förmlichen Aufzeichnung des Vereinszwecks in der Satzung abhängig sei, verläßt das Reichsgericht in seiner Entscheidung vom 9. Oktober 1925.[11]

Aus dem Wortlaut und dem Zwecke der Verordnung vom 23. 12. 1918 folgert das Reichsgericht, daß tariffähig eine Vereinigung von Personen ist, die sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber in irgend einer Rechtsform zusammengeschlossen haben und zu deren Satzungs- oder Verbandszweck es an erster oder wenigstens hervorragender Stelle gehört, ihre wirtschaftlichen Interessen gegenüber den Arbeitnehmern zu vertreten und einen Einfluß auf die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erlangen. Ihre ausdrückliche Erwähnung in der Satzung sei nicht nötig. Eine weitere Entwicklung hat die Tariffähigkeit noch in der Entscheidung vom 29. Oktober 1926[12] gefunden. Hier wird gesagt, daß die Tariffähigkeit weder in der Satzung ausdrücklich ausgesprochen sein muß, noch daß sie Verbandszweck sein muß. Wenn eins vorliegt, so ist auch automatisch Tariffähigkeit gegeben, aber selbst wenn keins vorhanden ist, so ist die Tariffähigkeit anzunehmen, wenn die Wahrung der Arbeigeberinteressen gegenüber den Arbeitnehmerinteressen zum Aufgabenkreis des Verbandes gehört.

Nach der Rechtsprechung des Reichsgerichts wird für die Tariffähigkeit ein Dreifaches gefordert:

1. Das Vorhandensein einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation;
2. Die Erfüllung von Aufgaben, die aus den wirtschaftlichen Interessen der beiden Kontrahenten auf dem Arbeitsmarkt hervorgehen;

10) RGZ. 107, 144.
11) RGZ. 111, 354.
12) In JW. 1927 S. 258.

3. Der ausdrückliche oder wenigstens aus dem Zweck der Vereinigung (zu 1) hervorgehende Wille, sich mit den Aufgaben (zu 2) zu befassen.

Danach haben die wirtschaftlichen Organisationen die Möglichkeit durch ihre Willenskundgebung und eine entsprechende Betätigung im gesetzlichen Sinne (zu 2) sich tarifunfähig zu machen. Das Reichsgericht macht also keinen wesentlichen Unterschied zwischen Tariffähigkeit und Tarifberechtigung. Es widerspricht demnach nicht der nach unserer Auffassung unmöglichen gewollten Tarifunfähigkeit, wenn man Tariffähigkeit als objektive, Tarifberechtigung als subjektive Eigenschaft ansieht.

§ 5.

Arbeitnehmerorganisationen.

I. Die Psychologie der Mitgliedschaft.

Bevor die Frage nach der Tarifvertragsfähigkeit der Werkvereine geprüft wird, soll kurz von folgendem Gesichtspunkte aus zu den Arbeitnehmerorganisationen Stellung genommen werden.

Ein großer Teil der deutschen Arbeitnehmer ist organisiert, d. h. in Vereinigungen zusamengeschlossen, die ihre Interessen wahren sollen. Bei diesem Zusammenschluß können für jeden Arbeitnehmer verschiedene Gesichtspunkte maßgebend sein. Einheitlich ist allen, daß sie ihre Interessen auf dem Arbeitsmarkt gegenüber den Arbeitgebern vertreten müssen. Aus dem Standpunkt, den die einzelnen Organisationen zu dem Arbeitgeber einnehmen, ergibt sich die große Gliederung in Kampf- und friedliche Organisationen. Wie schon der Name besagt, wollen die Kampforganisationen ihre Ziele durch Machtmittel erreichen, sich auf jede erdenkliche Weise gegenüber den Arbeitgeber durchsetzen, auch wenn dadurch der Wirtschaft Schaden entsteht. Streik und Boykott sind die ihnen zur Seite stehenden Machtmittel.

Die Wirtschaftsfriedlichen dagegen sehen im Arbeitgeber nicht ihren Gegner, sondern einen Mitarbeiter an dem Aufbau der nationalen Wirtschaft. Sie versuchen deshalb nicht durch Kampfmaßnahmen zu ihrem Recht zu kommen, sondern durch friedliche Verhandlungen, ohne allerdings völlig auf Machtmittel zu verzichten. Bei dieser grundverschiedenen Stellungnahme zum Arbeitsmarkt spielt auch innerhalb dieser beiden Hauptfaktoren die psychologische Einstellung ihrer Mitglieder zu der betreffenden Organisationsart eine Rolle.

Es soll hier nicht im einzelnen eine Zusamenfassung der Erwägungen gegeben werden, die schließlich jeder Mensch anstellt, bevor er sich nach irgend einer Richtung hin bindet. Es ist vor allem das Bestreben, sich mit Gleichgesinnten zu vereinen, um gemeinsame Ziele zu erreichen.

Gehen wir von der Arbeitnehmerorganisation aus. Gleiche Gesinnung verlangt hier der Arbeitnehmer von seinen Kollegen zunächst in der Weltanschauung. Das Bewußtsein der Unterdrückung durch das Kapital hat die sogenannten Proletarier seit jeher zu einer Einheit zusamengefügt. Gleichmäßig ist allen das Gefühl der Heimatlosigkeit, der Unseßhaftigkeit. Es hängt jetzt nur von der inneren Entwicklung und den äußeren Einflüssen auf den Einzelnen ab, wie er dieses Gefühl am besten ausgleichen zu können glaubt.

In der Blütezeit des Handwerks trieb es den Gesellen auf die Wanderschaft, denn er fühlte, daß ihm noch nicht das Recht auf eine eigene Heimstätte zustand. Als freiem Burschen gehörte ihm die ganze weite Welt; er glaubte, daß ihm nur das Wandern Heimatersatz bieten könne, solange er nicht sein eigener Meister sei. Er sah Land und Leute und lernte Freud und Leid der Mitmenschen kennen. Immer hielt ihn die Hoffnung aufrecht, bei seiner Rückkehr durch fleißige Arbeit, Erbschaft oder Heirat bald selbst ein Meister nach heutigem Sprachgebrauch werden zu können.

Versetzen wir uns dagegen in die Lage der heutigen Arbeiterwelt. In typischen Arbeiterfamilien, vor allem in Industriegebieten, ist es der gewöhnliche Lebenslauf, daß das Kind mit dem Verlassen der Schulbank für seinen und den Erwerb der Familie sorgen helfen muß. Die Entwicklung der Technik hat das Wandern abgeschafft, denn „Zeit ist Geld".

So lernt der heranwachsende Arbeiter fast selten etwas anderes als den engen Umkreis seiner näheren Heimat kennen. Er wird gleichsam an einen bestimmten Teil der Erdoberfläche gebunden und verliert den vergleichenden Blick zu der weiteren Umgebung. Nach dem Kriege ist auch noch die Dienstzeit weggefallen, in der die meisten jungen Leute noch andere Gegenden und Bewohner ihres Vaterlandes kennen lernten. In dem geringen Wirkungskreis fühlen sie sich nun als die bedrückte Klasse, die zur Erhaltung ihres Existenzminimums tagein, tagaus die schwere Arbeit verrichten muß. Bei den wenig erfreulichen Verhältnissen, die meist noch in ihren Familien herrschen, werden sie immer wieder von dem Gefühl der Heimatlosigkeit bedrückt. Sie begrüßen es daher, wenn ihnen Gelegenheit gegeben wird, hierfür irgendwie Ersatz zu finden.

Diesen bieten ihnen zunächst die drei ältesten und mächtigsten Arbeitnehmerorganisationen, die christlichen, die freien und die Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften. Alle vertreten gemeinschaftlich Arbeitnehmerinteressen gegenüber den Arbeitgebern und kämpfen um ihre Belange mit allen zu Gebote stehenden Mitteln. Sie werden einheitlich als Kampfgewerkschaften bezeichnet. Und doch versuchen sie alle auf verschiedene Art ihren Mitgliedern das fehlende Heimatsgefühl zu ersetzen.

Die christlichen Gewerkschaften fordern ihre Mitglieder auf, getreu nach den Vorschriften der christlichen Kirche zu leben. Hier bei Erfüllung ihrer Pflichten, beim Besuch des Gottesdienstes, wo ihnen das mächtige Gotteshaus eine gemeinsame Heimat zu bieten scheint, wo in dem himmelragenden Raume ihre Gesänge gemeinsam zu Gott steigen, da vergessen sie ihre Heimatlosigkeit, da glauben sie sich geborgen und „zu Hause".

Hingegen die freien Gewerkschaften, die freireligiös sind, denen die Kirche nichts zu bieten vermag, die suchen ihre Befriedigung in der Politik. In enger Fühlung mit der Sozialdemokratie predigen sie den Internationalismus und fühlen sich durch diesen Gedanken gestärkt, denn über ihren Vereinigungen schweben die Schlußworte des kommunistischen Manifest's ihres Führers Karl Marx: „Proletarier aller Länder vereinigt Euch!" In dem Gleichklang des marschierenden Proletariats sehen sie ihre Stärke, und dieses Machtgefühl ersetzt das Gefühl der Heimatlosigkeit

Die schwächste Mitgliederzahl von diesen Kampforganisationen weisen heute die Hirsch-Duncker'schen Gewerkschaften auf, da ihre Ziele, Weiterbildung in Beruf und Allgemeinwissen in starkem Maße von den anderen Gewerkschaften verfolgt werden und ihnen deren Anziehungspunkte, Religion und Politik, fernliegen.

Diesen drei Gewerkschaften ist außerdem noch gemeinsam, daß es sich bei ihnen um berufliche Organisationen handelt. Sie stellen so einen mächtigen Faktor inerhalb ihres Arbeitszweiges dar und können daher die Wirtschaftskämpfe mit großem Erfolg durchführen.

Ihnen gegenüber stehen die Mitglieder der wirtschaftsfriedlichen Arbeitnehmerorganisation, der sogenannten gelben Gewerkschaften, die ihre Ziele nicht im Kampf mit der Gegenpartei, sondern auf friedlichem Verhandlungswege erreichen wollen. Sie stehen aber im Kampf mit den anderen Gewerkschaften und werden deshalb von diesen nicht als berechtigte Arbeitnehmervertretungen angesehen.

Ihr Streben geht gerade darauf, ihre Arbeitsstätte als den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen anzusehen, nicht in dem großen Begriff „Arbeitnehmer" als Masse zu erscheinen, sondern ein unersetzbarer Bestandteil ihres Werkes und Betriebes zu sein. Sie wollen ihre Lebensbedingungen so einrichten, daß sie auf der Betriebsstätte seßhaft werden, daß sie hier ihr „zu Hause" haben. Auf christlicher und vor allem auf streng nationaler Grundlage sind ihre Vereinigungen aufgebaut. Ihre grundsätzlich andere Einstellung, vor allem auch ihr Bestreben, die Macht von dem beruflichen Zusammenschluß in den Betrieb zu verlegen, hat auch an maßgebender Stelle dazu geführt, daß den Werkvereinen die den Gewerkschaften zustehenden Rechte von Arbeitnehmertretungen abgesprochen wurden.

Bei der Prüfung der Frage, ob den wirtschaftsfriedlichen Organisationen das wichtige Recht des Tarifvertragsabschlusses zusteht, muß auf ihre Entwicklung, ihre Ziele und auf ihre heutige Stellung zur deutschen Wirtschaft eingegangen werden.

II. Die Entwicklung der wirtschaftsfriedlichen Bewegung.

Für die in diesem Zusammenhange unerläßliche Darstellung des kurzen Entwicklungsganges der wirtschaftsfriedlichen Arbeitnehmerorganisationen wurden die beiden jüngsten Werke (Apolant[1] und Vorwerck[2]) über die gesamte Bewegung als Grundlage benützt. Dabei war zu berücksichtigen, daß bei Apolant eine Stellung gegen, bei Vorwerck für diese Bewegung und ihre Ziele nicht zu verkennen ist.

Als das Ursprungsland der heutigen wirtschaftlichen Bewegung wird allgemein Frankreich bezeichnet. Von dort her stammt auch ihre Bezeichnung „gelbe Organisationen", da die Mitglieder die gelbe Farbe gegenüber der roten gewerkschaftlichen bevorzugten. In Deutschland findet man die ersten beachtenswerten Anfänge der wirtschaftsfriedlichen Bewegung in den ersten Jahren des 20. Jahrhunderts. Man versteht darunter Zusammenschlüsse innerhalb einzelner Werke, die deshalb den Namen „Werkvereine" anzunehmen pflegen. Ein wichtiger Unterschied besteht zwischen der deutschen und französischen Bewegung darin, daß den deutschen wirtschaftlichen Verbänden das Merkmal der Gewinnbeteiligung fehlte, das bei den sogenannten Syndicats Jaunes einen wichtigen Faktor ausmachte. Die älteste deutsche Gründung ist die des „Arbeitervereins vom Werk Augsburg" an-

1) Die wirtschaftlich nationale Arbeiterbewegung (gelbe Gewerkschaften) in Deutschland.
2) Die wirtschaftsfriedliche Arbeitnehmerbewegung in Deutschland.

läßlich der Aussperrung von 20 000 Arbeitern im Jahre 1905. Vom ersten Augenblick an betrachteten die Gewerkschaften diese Bewegung mit großer Skepsis, weil ihnen von Arbeitgeberseite aus großes Interesse entgegengebracht wurde. Noch verstärkt wurde dieses Mißtrauen durch die praktischen Anleitungen, die der damalige Führer der gelben Bewegung, Rudolf Lebius[3] zur zweckmäßigen Gründung von gelben Arbeitervereinen gab. Er sagt wörtlich: „Gelbe Vereine gründet man in der Regel nur in solchen Werken, die über 100 Arbeiter beschäftigen, und wo der Arbeitgeber deutlich zu erkennen gibt, daß er die Gründung eines gelben Vereins gern sehen würde.

In kleinen Betrieben, d. h. solchen, die unter 100 Arbeiter beschäftigen und in solchen Werken (über 100 Arbeiter), wo der Arbeitgeber nichts von den Gelben wissen will, schließen sich die Gelben einer Zentralorganisation an .... Die Vereinsgründung geht derart vor sich, daß vier oder fünf Gesinnungsgenossen zusammenkommen, die Satzungen ausarbeiten, den Verein gründen, die Vorstandsämter verteilen, die Mitgliedsbücher zum Druck geben und die Vereinsmarken herstellen lassen. Sobald der Vorstand mit allen Vorarbeiten fix und fertig ist, ladet er durch Flugblätter die Arbeiter zum Beitritt in den Verein ein. Die gelben Vereine werden am besten gegründet als Unterstützungsvereine mit angegliederter freiwilliger Sparkasse."

Es wird hier offen ausgesprochen, daß die Werkvereine nur mit Zustimmung der Arbeitgeber gegründet werden sollen. Objektiv betrachtet ist dies ja auch nicht anders möglich, denn das friedliche Zusamenarbeiten konnte doch nur unter Zustimmung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigung gewinnbringend sein.

Die für die Neugründung gewählten Namen weisen große Verschiedenheiten auf, so finden wir: Unterstützungs-, Hilfs-, Spar- und Prämienvereine, freie Vereine der Firma ...... in dieser Zeit vor. Bei der Grundidee, die allen Werkvereinen zu Grunde lag, bildete es keine allzugroßen Schwierigkeiten, eine große Anzahl von ihnen zu vereinen. Weiterhin kam begünstigend dazu, daß alle gegen dieselben Gegner, die Gewerkschaften, zu kämpfen hatten.

Diese Zusammenschlüsse unterschieden sich von denen der Gewerkschaften vor allem dadurch, daß sie nicht eine Zentralisierung ihre gesamten Interessen erstrebten, sondern nur eine Zusammenfassung örtlich begrenzter Gebiete in äußerer Verwaltung. Im

---

3) Gelbe Gedanken S. 8.

Jahre 1907 entstand die mächtige Zentralorganisation „Der Gelbe Arbeitsbund“ (Sitz Berlin), der sich als ein Cartell der Berliner Werkvereine darstellte, aber auch mit Vereinen im Reiche freundschaftliche Beziehungen pflegte. Um größere Durchschlagskraft zu erhalten, erstrebte man eine noch weitere Zusammenfassung und wollte den äußeren Zusammenschluß aller Werkvereine Deutschlands ins Leben rufen, ohne damit etwa eine gewerkschaftliche Zentralisation einzuführen. Diese Bestrebungen, die bis zu einer Gesamteinigung gediehen waren, erhielten neue Grundlagen durch den im Jahre 1910 zu Magdeburg gebildeten „Bund Deutscher Werkvereine“. In seiner Satzung setzte er sich folgende Hauptaufgaben:

a) Die Vertretung der Werkvereinsbewegung nach außen hin, die Aufklärung der Oeffentlichkeit über die von den Werkvereinen vertretenen Grundsätze und über die falschen Grundsätze der Kampforganisation; die fortlaufende Versorgung der Presse mit Nachrichten aus der Werkvereinsbewegung; die sonstige Agitation und gegebenenfalls die Mitwirkung bei der Gründung neuer Werkvereine.

b) Die regelmäßige Einholung von Berichten bei den Bundesvereinen, die Bearbeitung dieser Berichte, die Anfertigung von Statistiken und die Verwertung der gewonnenen Ergebnisse.

c) Die Veranstaltung von Vorträgen und Kursen für die Mitglieder der Bundesvereine.

d) Die Vertretung der Mitglieder der Bundesvereine beim Reichsversicherungsamt.

Die Erörterung von religiösen und einseitig parteipolitischen Fragen war ausgeschlossen.

Danach bildete der „Bund Deutscher Werkvereine“, wie schon hervorgehoben, nicht eine straffe, zentrale Zusammenfassung, denn die Gesamtleitung hatte keinen Eingriff in die inneren Angelegenheiten der einzelnen Vereine, sondern jeder behielt seine bisherige Selbständigkeit bei.

Im Bunde bildeten sich bald zwei Parteien heraus, von denen die eine im Essener Bezirk mehr das Nationale, die andere in Berlin mehr das Wirtschaftliche betonte. Die letzte trennte sich nach harten Auseinandersetzungen endgültig am 28. 3. 1914 unter der neugewählten Bezeichnung „Kartellverband Deutscher Werkvereine“. Das Hauptorgan des Kartells wurde „Der Bund“, während die Kampfzeitschrift des Bundes Deutscher Werkvereine „Der Werkverein“ war.

Neben der Entwicklung der Werkvereine ging die Heranbildung von Fachverbänden im Handwerk vor sich. Das Verhältnis, das hier zwischen Meister und Mitarbeiter bestand, begünstigte vor allem die Entwicklung der wirtschaftsfriedlichen Bewegungen. Ausgehend vom Bäckerhandwerk, das sich zuerst im Jahre 1904 zu Berlin in dem „Handwerktreuen Bäckergesellenverein Nordwest" einen Fachverband schuf, ging die Bewegung auf viele Handwerksarten über.[4]

Eine andere Entwicklung haben die vaterländischen Arbeitervereine durchgemacht. Vornehmlich im Bergbau finden wir sie, wo sie bereits in den 90er Jahren des vorigen Jahrhunderts als „Reichstreue", „Vaterländische" und „Nationale" Arbeitervereine bestanden. So entstand im Jahre 1891 ein Verein „Reichstreuer Bergarbeiter" im Waldenburger Bezirk, der sich 1896 zum „Verband der Reichstreuen Bergarbeiter im Bezirk des niederschlesischen Bergreviers" zusammenschloß. Offen sprach er in seiner Satzung von dem Zweck, die Berufsinteressen der Mitglieder in friedlichem Einverständnis mit den Arbeitgebern und deren Beamten zu fördern, den gegenteiligen Bestrebungen aber wirksam entgegenzuarbeiten.

In einem Aufruf an die „Vaterländischen Arbeiter" im Jahre 1907 heißt es u. a.: „..... Deshalb geht dieser Aufruf an alle diejenigen, die unbeschadet ihrer kirchlichen und parteipolitischen Richtung in einem „Bunde Vaterländischer Arbeitervereine" vor allen Dingen ihre Liebe zum Vaterlande betonen und betätigen wollen. Weiterhin sprach der Aufruf den richtigen Gedanken aus, daß durch ein gutes Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer am besten die gegenseitige Wohlfahrt gepflegt werden kann. Es müßten dann aber unbedingt Klassenhaß und Klassenkampf als Feinde von Menschlichkeit und Volkswohlstand verworfen werden. Ausdrücklich hieß es weiter: „Den Unternehmern wird im „Bunde" kein Einfluß auf wirtschaftliche und politische Fragen eingeräumt, doch soll vom „Bunde" und von jedem seiner Vereine mit Freude und Vertrauen jede Gelegenheit ergriffen werden, wo es gilt, eine Kluft durch Berührung, Aussprache und Verkehr zu überbrücken".

Im Jahre 1907 fand noch die Gründung und die erste Tagung des „Bundes Vaterländischer Arbeitervereine" statt. Dem „Bunde" wurde bereits bei der Gründung von sämt-

4) Vergleiche die ausführliche Darstellung bei Vorwerck S. 17 ff.

lichen Gewerkschaften größte Gegnerschaft angesagt. Man warf ihm, genau wie den Werkvereinen, Abhängigkeit von der Arbeitgeberseite vor. Obwohl der „Bund" sich zunächst dagegen wehrte, als gelbe Arbeitervertretung angesehen zu werden, verfolgte er doch auf Grund seiner Satzung dieselben Ziele. Auf seiner Tagung vom 11. 12. 1910 erklärte der „Bund Vaterländischer Arbeitervereine", daß er die Auffassung der Werkvereinsbewegung teile. Eine Zentralorganisation der gesamten wirtschaftsfriedlichen Bewegung entstand im Jahre 1913 im „Hauptausschuß Nationaler Arbeiter und Berufsverbände Deutschlands". Daneben stand noch der schon im Jahre 1907 gegründete „Förderungsausschuß für die wirtschaftsfriedliche, nationale Arbeiterbewegung". Ihr Zeitungsorgan war die „Deutsche Treue" Berlin.

Die Aufgaben, die der Krieg und in der Folge die schweren Bedrängnisse der deutschen Wirtschaft mit sich brachten, beschäftigten die Gewerkschaften und auch die wirtschaftsfriedlichen Arbeitnehmerorganisationen so sehr, daß zunächst sämtliche Streitigkeiten innen und außerhalb der Verbände beigelegt wurden. Die Tätigkeit des „Förderungsausschusses" ging durch einen Beschluß des Vorstandes auf den „Hauptausschuß" über. Dieser berief am 1. 10. 1915 eine Versammlung nach Berlin, in der zu den alten Richtlinien Stellung genommen wurde, und von der ein „Konferenzausschuß" zu weiterer Propagandatätigkeit ins Leben gerufen wurde. Der Verlauf des Krieges und die immer größer werdende wirtschaftliche Not Deutschlands ließ auch wieder den Kampf auf dem Arbeitsmarkt entbrennen. Die Kampfgewerkschaften schlossen sich zu gemeinsamem Vorgehen gegen die verhaßten „Gelben" zusammen. Es handelte sich bei diesem Streit vor allem um die Vertretungsbefugnis der einzelnen Verbände bei den verschiedenen Kriegsgesellschaften, bei den Wahlen zu den Krankenkassen, Gewerbegerichten usw.

Die Wirtschaftsfriedlichen erlitten bei der anwachsenden Uebermacht der Kampforganisationen manche empfindliche Niederlage, so auch im Kampf um den Schutz der Arbeitswilligen durch die Aufhebung des § 153 RGO. Als man seine Ohnmacht erkannte, wurde eine wichtige Aenderung vorgenommen. Während bisher in den Werkvereinen alle Arbeiter des Werkes, gleich welchen Berufes, vertreten waren, umfaßte seit Mai 1918 der „Bund Deutscher Werkvereine" Mitglieder verschiedener Industriezweige in den einzelnen Vereinen.

Die Vorkriegsentwicklung des Arbeitsrechts hatte den wirtschaftsfriedlichen Gedanken begünstigt, die Revolution brachte den völligen Zusammenbruch. Die auf nationalem Boden fußende Arbeiterbewegung wurde mit der Machtübernahme durch die sozialdemokratischen Arbeiter ihrer sämtlichen Stützpunkte verlustig. In der schon eingangs erwähnten Vereinbarung vom 15. 11. 1918 verpflichteten sich die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, die Werkvereine (die sogenannten wirtschaftsfriedlichen Vereine) fortab vollkommen sich selbst zu überlassen und sie weder unmittelbar noch mittelbar zu unterstützen. Unter diesen Verhältnissen gingen die Mitgliedszahlen der wirtschaftsfriedlichen Verbände stark herunter. Dazu fehlte bei der stärker werdenden Geldentwertung in der dezentralisierten Bewegung, die ausgleichende, geldliche Unterstützung, die den Gewerkschaften ihre Machtstellung erhielt. Unter dem Drucke der Verhältnisse gründete man am 20. 11. 1918 den „Deutschen Arbeiterbund", der, auf zentraler Grundlage aufgebaut, eine Stütze für alle Werkvereine werden sollte. Im „Deutschen Arbeiterbund" bestand nun auch fachberufliche Gliederung. Die Werkvereine wurden in Betriebsgruppen umgestempelt. Das Programm der alten Bewegung behielt man zwar grundsätzlich bei, änderte es jedoch dahin, daß man jetzt stärker eine staatliche Mitarbeit verlangte, Tarifverträge, Arbeitsnachweise, Arbeiterkammern und die Regelung des Arbeitsurlaubs forderte.

Fast dieselben Ziele verfolgte der im Jahre 1919 an die Oeffentlichkeit getretene „Deutsche Landarbeiterbund". Seine Mitglieder waren zum großen Teil aus dem in der Revolutionszeit aufgelösten „Bund Vaterländischer Arbeitervereine" übernommen.

Der Kampf um die Macht auf dem Arbeitsmarkte entbrannte heftiger als je zuvor, und in dieser Zeit mußte es sich zeigen, ob die wirtschaftsfriedliche Arbeiterbewegung neben der starken Gewerkschaftsbewegung ihre Daseinsberechtigung hatte. Es zeigte sich bald ein neues Aufleben, sodaß im Oktober 1919 durch eine Vereinigung des „Deutschen Arbeiterbundes", des „Bundes der Bäcker-(Konditor-)Gesellen in Deutschland" und des „Deutschen Landarbeiterbundes" der große „Nationalverband Deutscher Gewerkschaften" ins Leben gerufen werden konnte, der es sich besonders zur Aufgabe gemacht hatte, die Anerkennung der wirtschaftsfriedlichen Bewegung zu erreichen.

Man hatte aus der Erfahrung gelernt, und wenn auch grundsätzlich dieselbe nationale Einstellung beibehalten wurde, so stellte

man sich doch nicht mehr in so scharfen Gegensatz zu den Gewerkschaften, wie vor der Revolution.

Jetzt wurde dem Zeitgeist entsprechend von der wirtschaftsfriedlichen Bewegung der Ruf nach Beteiligung am Gewinn des Unternehmens erhoben, während auf gewerkschaftlicher Seite etwas Aehnliches durch die Forderung nach Sozialisierung erstrebt wurde. Der „Nationalverband Deutscher Gewerkschaften", der dem früheren Hauptausschuß entsprach, änderte seinen Namen in „Nationalverband Deutscher Berufsverbände", um so besser den Gegensatz zu den Gewerkschaften zu dokumentieren.

„Seine nationale Gesinnung bekundete der „Nationalverband" dadurch, daß er jede internationale Bindung ablehnte. Politisch blieb er neutral, versuchte allerdings eine Vertretung im Parlament zu erlangen. Er stand auf christlicher Grundlage. Seine Größe bewies der Verband unter anderem durch seine machtvollen Reichstagungen.

Inzwischen bildete sich im Jahre 1921 auch in den Kreisen der Angestellten der wirtschaftsfriedliche „Reichsbund Deutscher Angestelltenverbände".

Die weitere Entwicklung wurde durch das allmähliche Auflösen der Zentralarbeitsgemeinschaft begünstigt. Ein Verband nach dem anderen erklärte seinen Austritt daraus, bis im Jahre 1924 mit dem Austritt der Freien Gewerkschaften ihre Bedeutung völlig erlosch. Mit ihrer 3. Reichstagung nahm die wirtschaftsfriedliche Bewegung von neuem wieder den Gedanken der Betriebsgliederung und damit den endgültigen Bruch mit den Gewerkschaften in ihr Programm auf. Das Ergebnis dieser Tagung war also vor allem innerer Natur, es wurde jetzt wieder mehr Gewicht auf den Ausbau der einzelnen Betriebs- und Gewerbegruppen gelegt.

Von diesem Gedanken aus hatte die wirtschaftsfriedliche Bewegung einst ihren Anfang genommen. Die Erschütterung der Revolution hatte ihn zu Gunsten einer stärkeren Zentralisation zurückgedrängt. Von da ab trat er wieder in den Vordergrund. Nach der Ansicht der Wirtschaftsfriedlichen bringt die gewerkschaftliche Methode der Arbeiterorganisation den Arbeiter aus den Betrieben heraus, während sie ihn mit dem Betriebe verschmelzen wollen. Wie auch Vorwerck (S. 80) richtig beurteilt, geht die wirtschaftsfriedliche Organisation von der Ansicht aus, daß jedem Arbeiter in seinem eigenen Interesse zuerst das Wohlergehen seines Betriebes am Herzen liegen muß, daß er ohne Betrieb und der Unternehmer

nicht ohne ihn existieren kann. Beide sind demnach gleichberechtigte Faktoren im Produktionsprozeß.

Dieses strikte Vorgehen führte wiederum zu einer Spaltung der Wirtschaftsfriedlichen, da sich ein Teil der Verbände, die als gewerkschaftliche Organisationen anerkannt werden, am 20. 12. 1923 in einem neuen Spitzenverband „Reichsverbindung nationaler Gewerkschaften" zusammenfand und in seinen Satzungen auch offen bekannte:

„Die in der Reichsverbindung nationaler Gewerkschaften zusammengeschlossenen Verbände müssen entsprechend den aufgestellten Grundsätzen vom 15. 11. 1918 den gewerkschaftlichen Charakter tragen. Sie unterordnen sich dem Volkswillen und stellen sich hinter die vom Volke gewählte Regierung."[5]

Auf der anderen wirtschaftsfriedlichen Seite trat die politische Tendenz immer mehr gegenüber dem Interesse an wirtschaftlichen Fragen in den Vordergrund, was sich besonders bei der vierten Reichstagung im Jahre 1925 in Berlin zeigte. Hier fand eine Kundgebung mit den vaterländischen Organisationen gemeinsam statt.[6]

Unter der Parole „Schwarz-Weiß-Rot" trat die wirtschaftsfriedliche Richtung wieder mit ihren mehr politischen Zielen an die Oeffentlichkeit.

Auch bei den Arbeitervereinen entstand eine Umgruppierung. An Stelle des „Deutschen Arbeiterbundes" trat der „Reichsverband vaterländischer Arbeitervereine", der eine losere Zusammenfassung der einzelnen Vereine einführte. In seiner Zeitschrift „Deutsche Werksgemeinschaft" vertritt er heut am schärfsten den wirtschaftsfriedlichen Gedanken. Unter seinem neuen Namen „Reichsbund vaterländischer Arbeiter- und Werkvereine" kämpft er wohl am schärfsten um seine Anerkennung als Arbeitnehmerorganisation auf dem Wirtschaftsmarkt. Auch unter seinen Führern ist in jüngster Zeit ein erbitterter Streit ausgebrochen, der nach dem Austritt Wiedemann's zur Gründung des „Reichsbundes deutscher Arbeiter" unter seiner Leitung führte, der in seiner Zeitschrift „Kapital und Arbeit" in schärfster Weise den Führer des RvA., Wilhelm Schmidt, bekämpft.

Eine ausführliche Zusammenstellung der augenblicklichen Zusammensetzung der wirtschaftsfriedlichen Organisationen gibt Apolant in seiner Arbeit. Er stellt dort die beiden Hauptgruppen, den „Nationalverband deutscher Berufsverbände" und die „Reichsver-

---

5) Deutscher Bäcker- und Conditorgehilfe, 19. Jahrgang 1924, Nr. 17.
6) Deutsche Werksgemeinschaft 1924 Nr. 9.

bindung nationaler Gewerkschaften" mit ihren Tendenzen gegenüber und kommt zum richtigen Ergebnis, daß sich eigentlich in der wirtschaftsfriedlichen Bewegung wieder dasselbe Bild, wie in der Vorkriegszeit ergibt. Auch die Dezentralisation ist ebenso durchgeführt, wie damals.

§ 6.

Die wirtschaftsfriedliche Arbeitnehmerbewegung und die Werksgemeinschaft.

Heut tritt auf dem Arbeitsmarkt die in ihrer Entwicklung eben gezeigte wirtschaftsfriedliche Bewegung in Gestalt der Werkvereine auf. Die von dem „Bund für Nationalwirtschaft und Werksgemeinschaft" erstrebte Umgestaltung der deutschen Wirtschaft auf wirtschaftsfriedlicher Grundlage mit Hilfe der Werksgemeinschaft wird von ihren Führern Dr. Bang und Dr. Longert in Wort und Schrift vorbereitet. Im zweiten Heft der Zeitschrift „Nationalwirtschaft" beschäftigt sich Dr. Bang eingehend mit der Werksgemeinschaft. Er betont ausdrücklich, daß es ein Unterschied zwischen der wirtschaftsfriedlichen Arbeitnehmerbewegung und der Werkgemeinschaftsbewegung gibt. Er bedauert es unter dem Gesichtspunkt einer notwendigen Klärung der Begriffe, daß sogar in der Wissenschaft keine genaue Grenze zwischen Werksgemeinschaft und Werkverein gezogen wird.

Unter den Begriff Arbeitnehmerorganisation fällt eigentlich nur der wirtschaftsfriedliche Arbeiterverein, der Werkverein. Auf dem uralten Gedanken des Wirtschaftsfriedens, der als Grundlage für die deutsche Wirtschaft schlechthin bezeichnet werden kann, ist der Werkverein aufgebaut. Im strikten Gegensatz zur Gewerkschaftsbewegung erstrebt der Werkverein die Vertretung der Arbeiterinteressen auf betrieblicher Grundlage, den Wiederaufbau der deutschen Wirtschaft mit Hilfe der nationalen Gesundung der deutschen Arbeiterbewegung.

In seiner Struktur dezentralistisch, in der politischen Anschauung streng national eingestellt, kämpft der Werkverein um die ihm bisher meist versagte Gleichberechtigung als Arbeitnehmervereinsbewegung. Wenn auch auf wirtschaftsfriedlicher Grundlage, so ist dennoch der Arbeitgeber der Verhandlungs**gegner**, schon auf Grund seiner gegensätzlichen Stellung zu den Forderungen des Arbeitnehmers. Die Grundtendenz der Werkvereinsbewegung ist demnach: die Ver-

tretung von Arbeitnehmerinteressen gegenüber dem Arbeitgeber im Rahmen des Betriebes.

Wie vom Beginn der wirtschaftsfriedlichen Bewegung an, tobt auch heute wieder in ihr ein erbitterter Kampf um die führende Stellung, und es ist bedauerlich, daß diese Kämpfe dann immer Formen annehmen, wie sie kaum zwischen den erbittertsten Wirtschaftsgegnern üblich sind. Dadurch wird der Bewegung ein großer Schaden zugefügt.

Nach außen aber zeigt sich folgendes, einheitliches Bild: die in den einzelnen Betrieben bestehenden Werkvereine erstreben ihre Anerkennung als berechtigte Vertreter der betreffenden Arbeiterschaft und auch die einzelnen Organisationen suchen die den Gewerkschaften zugebilligten Rechte als Arbeitnehmervertretungen zu erlangen. In Wissenschaft und Wirtschaft befaßt man sich seit Neuestem sehr viel mit der wirtschaftsfriedlichen Bewegung, die, wie schon gesagt, auch unter dem Begriff „Werksgemeinschaft“ behandelt wird.

Die Einstellung der wirtschaftsfriedlichen Bewegung zum Betriebe bedingt auch ihre Stellungnahme zu den wirtschaftlichen Fragen, Löhnung, Gewinnbeteiligung, Mitbestimmung usw. Um die Einzelleistung besser bewerten zu können, gibt die Bewegung dem Einzelarbeitsvertrag vor dem Gesamtarbeitsvertrag den Vorzug. Nach allgemeinen Richtlinien, zwar in einem örtlich zusammengehörenden Bezirk, aber doch nach dem freien Belieben jedes Betriebes sollen die Löhne bestimmt werden. Der Arbeitgeber muß dann in unumgängliche Würdigung des Selbsterhaltungsprinzips den Lohn nach Leistung, Preis der Ware, und gemäß einem angemessenen Existenzminimum des Arbeitnehmers festsetzen und bei der weiteren genaueren Kalkulation auch die herrschenden Arbeitsverhältnisse (Fleiß, Arbeitswilligkeit, Arbeitsbedingungen usw.) berücksichtigen. Aus dem Gesichtspunkte, daß erst Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen die Hauptproduktionsfaktoren der Wirtschaft ausmachen, ergibt sich die Berechtigung auf die von der wirtschaftsfriedlichen Bewegung geforderte Mitbeteiligung am Gewinn. Man verlangt hier jedoch nicht eine direkte, jeweilige Gewinnverteilung, sondern in der Erkenntnis ihrer Unmöglichkeit dafür den sozialen Ausbau des Betriebes, damit dem Werk ein Stamm interessierter, ständiger Arbeiter gewonnen werde, die dann für den steten Produktionsfortgang Gewähr bieten.

Der Ausdruck „Stammarbeiter“ ist eng mit der wirtschaftsfriedlichen Bewegung verknüpft. Die Gegner sehen hierin den Begriff einer erzwungenen Seßhaftigkeit des Arbeiters an einer Arbeits-

stelle, während die Werksgemeinschafter ihren Erfahrungen nach dem Begriff „Stammarbeiter“ einen guten Klang zu geben wünschen. Es soll damit so etwas wie Wohlbefinden, Zufriedenheit und Gefühl für die Scholle im Gegensatz zum unsteten Wandertrieb ausgedrückt werden. Tatsächlich hat wohl die Praxis gelehrt, daß ein Werk mit Stammarbeitern, die auf Grund ihrer Verbundenheit mit dem Betrieb ein größeres Interesse an seiner Entwicklung haben, auch mehr leistet, als ein Werk mit wandernder Arbeiterschaft.

Das Bestreben, hochwertige Arbeiter heranzuziehen, verwirklicht man heute durch das viel umstrittene „Deutsche Institut für technische Arbeitsschulung“ (Dinta).

Zur Beseitigung der Abwanderrung von einem Betriebe zum anderen besser zahlenden, sollen innerhalb örtlich begrenzter Bezirke zentrale Stellen geschaffen werden. Bei der Betriebsführung selbst sollen der Arbeiter durch die ihm im Betriebsrätegesetz gegebene Vertretung beteiligt sein.

Zu der ganzen Auffassung von dem Persönlichkeitswerte des Einzelnen im Betriebe, paßt auch die überragende Stellung des arbeitgebenden und verantwortlichen Unternehmers in der wirtschaftsfriedlichen Bewegung, der allerdings wie der erste Arbeiter dem Betriebe vorstehen müßte.[7]

Die parteipolitische Neutralität der wirtschaftsfriedlichen Vereine ist nicht so zu verstehen, daß die Verbände sich jeden Einflusses auf die Parlamentsregierung begeben wollen. Sie müssen bestrebt sein, ebenso wie die Gewerkschaften führenden Einfluß bei der Gesetzgebung zu erhalten, denn nur so können sie ihre Pläne auf gesetzlicher Grundlage aufbauen. Neutral heißt hier vielmehr, daß sie sich nicht direkt an eine Partei binden, sondern mit allen nationalen Richtungen unter bestimmter Ablehnung jeder internationalen Bindung sympathisieren. Mehr denn je betonen heute die wirtschaftsfriedlichen Verbände ihre nationale Einstellung und vertreten diesen Standpunkt mit ihrer Anschauung, daß die wirtschaftsfriedliche und soziale Gesundung Deutschlands gemeinsam von der nationalen Erstarkung des Vaterlandes abhänge, nur bei Erwachen des Nationalgefühls aller Deutschen. Daher lehnen sie auch mit aller Entschiedenheit das Versailler Diktat ab. Aus ihrer politischen Neigung zu den Parteien, in denen sich gewöhnlich auch die Arbeitgeber

---

7) Nach Drenkwett S. 83 äußerte einst ein Arbeitgeber: „Wir wollen die ersten Arbeiter unserer Betriebe sein und die Kameraden unserer Arbeiter, wir wollen unsern Arbeitern gegenüber nicht den Herrenstandpunkt vertreten, sondern wir wollen dasjenige Maß von Kommandogewalt haben, welches der höhere Offizier über den niederen hat.“

zu befinden pflegen, hat man den wirtschaftsfriedlichen Verbänden den Vorwurf der politischen Abhängigkeit gemacht. Das Haupterfordernis für eine Vereinigung von Arbeitnehmern ist jedoch die wirtschaftliche Unabhängigkeit von der Arbeitgeberseite, sodaß hieraus ein Zweifel an ihrer Vertretungsbefugnis für die Arbeitnehmer nicht entstehen kann.

Ferner versuchen die wirtschaftsfriedlichen Arbeitnehmerorganisationen den von den Gewerkschaften gepredigten Klassenkampf durch das Betonen eines echten deutschen Nationalgefühls zu verdrängen. Sie sehen eben nicht in dem Arbeitgeber den Bedrücker der arbeitenden Klasse, sondern den mit ihnen am deutschen Wirtschaftsaufsting arbeitenden Faktor des Produktionsprozesses.

Auf der vierten Reichstagung des „Nationalverbandes deutscher Berufsverbände in Berlin" wurden drei wichtige Punkte als Richtlinien für die augenblickliche Stellung der Wirtschaftsfriedlichen hervorgehoben:

1) Kampffreudigkeit gegen die Gegner, sowohl die Gewerkschaften, wie anders denkende Unternehmer;

2) parteipolitische und konfessionelle Unparteilichkeit;

3) vaterländisch-christliches Denken als Triebkraft zu jedem Handeln.

Während die Werkvereine demnach ihr Hauptziel darin sehen, als Arbeitnehmervertretungen bei der heutigen Lage des Arbeitsmarktes zu gelten, verfolgt die Werkgemeinschaftsbewegung ein weit entfernteres Ziel auf Grund einer anderen Einstellung zu dem heutigen Arbeitsmarkt. Nach Bang ist die Werkgemeinschaftsbewegung eine „Wirtschaftsbewegung, d. h. sie will eine grundlegende Umgestaltung der Wirtschaftsorganisation, der Wirtschaftsauffassung". Die Bewegung erstrebt zu gleicher Zeit die Vertiefung des Zusammenhangs zwischen Wirtschaft und Volkstum.

Auf dem Boden der wirtschaftsfriedlichen Bewegung, d. h. nicht durch Kampf, sondern durch gegenseitiges Anpassen an die Wirtschaftsverhältnisse soll die Werksgemeinschaft den Aufbau der deutschen Wirtschaft auf einem sittlichen Gemeinschaftsgedanken vorbereiten. Der Aufbau kann aber nur von der wirtschaftlichen Urzelle, dem Betriebe, ausgehen. Der Gemeinschaftsgedanke muß sich also zunächst hier als gemeinsam geleistete Arbeit an demselben Werke darstellen (Bang S. 163). Nicht der Beruf kann zu einer sittlichen Gemeinschaft führen, sondern erst die Betätigung des Berufes innerhalb einer Gemeinschaft, des Betriebes, da nur durch diesen Zusammenschluß ein Wirtschaftserfolg erzielt werden kann.

Werksgemeinschaft bedeutet folglich die Wiederherstellung der marxistischen zerrissenen Wirtschaftseinheit, zunächst in Gestalt der Betriebsgemeinschaft. (So auch Bang S. 167.) Wenn bisher mehrere Organisationen im Betriebe z. B. die verschiedene Berufsgewerkschaften auftraten, so soll jetzt die einheitliche Arbeitervertretung, die Werksgemeinschaft, allein bestehen. Alle am Werk beteiligte Arbeit von der Leitung bis zur einfachsten Dienstleistung, soll in der Werksgemeinschaft organisiert werden, und jede dieser Werksgemeinschaften soll mit die Grundlage zum organischen deutschen Wirtschaftsaufbau bilden.

Die Werksgemeinschaftsbewegung macht ferner einen Unterschied in der Leitung des Betriebes, indem sie den technischen und kaufmännischen Führer des Werkes „den Unternehmer" von dem „Arbeitgeber" trennt und nur den letzten an einen bestimmten Pflichtenkreis innerhalb des Betriebes bindet. Zu den Pflichten dieses Arbeitgebers soll es dann auch gehören, als gleichberechtigtes Organ an der Festsetzung der Arbeitsbedingungen für sein Unternehmen teilzunehmen, so daß mit einer Umgestaltung des heutigen Wirtschaftssystems in die von der Werksgemeinschaft erstrebte Wirtschaftsverfassung eine vertragliche, tarifliche Regelung nicht mehr erforderlich sein würde. Ebenso wie gleichberechtigte Vereinsorgane, z. B. Mitgliederversammlung und Vorstand, wären dann die Arbeitsbedingungen als Satzungen der organisierten Gemeinschaft, des Betriebes anzunehmen. Kein Diktat oder keine gnädige Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen, sondern gleichgestelltes Interesse soll in diesem Falle maßgebend sein. Auch der Tarifvertrag in seiner heutigen Gestalt wäre dann überflüssig.

Diese von der Werksgemeinschaftsbewegung erstrebte Lage auf dem Arbeitsmarkte wird wohl noch lange auf sich warten lassen, da weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer das Risiko dieses Experimentes einer völligen Umgestaltung auf sich nehmen will. Inzwischen kämpft man mit der wirtschaftsfriedlichen Arbeitnehmerbewegung, um deren Anerkennung, damit die auf dieser Grundlage erreichte Rechtsstellung dann auch auf das noch friedlichere Gebilde der Werksgemeinschaft übertragen werden kann.

Die Werksgemeinschaftsbewegung stellt sich deshalb nicht als eine Arbeitnehmerbewegung dar, wie die Werkvereine, sondern vorläufig erst als das Ziel einer erstrebten Umorganisierung der deutschen Wirtschaft. Wenn sie auch in idealer Weise die Neugestaltung des heutigen Arbeitsmarktes herbeiführen will, so ist doch in absehbarer Zeit nicht mit ihrem Sieg über das heutige System zu rechnen.

§ 7.

Die Tariffähigkeit der Werkvereine in Wissenschaft und Wirtschaft.

Die wirtschaftsfriedliche Bewegung hat eine zu gegensätzliche Beurteilung gefunden, als daß man über ihre heutige rechtliche Stellung ein klares Bild erhalten könnte. Von der Gewerkschaftsseite und von allen denen, die in der Gewerkschaft die einzig mögliche Vertretung der Arbeitnehmer sehen, wurde sie von jeher stark bekämpft. Jede Bedeutung verlor sie, als in dem Tarifabkommen vom November 1918 die Arbeitgeberorganisationen erklären mußten, daß sie die wirtschaftsfriedliche Bewegung nicht fördern würden. Jedes mal, wenn die Werkvereine versuchten, die rechtlich gleiche Stellung wie die Gewerkschaften zu erhalten, wurde sie ihnen von den behördlichen Stellen verweigert. Auch die arbeitsrechtliche Literatur nahm größtenteils gegen die Werkvereine Stellung. Durch die weite Fassung der Tarifverordnung vom 23. 12. 1918 läßt der Gesetzgeber offen, ob auch die wirtschaftsfriedlichen Organisationen als Tarifvertragsparteien anzusehen seien.

Eine umfassende Uebersicht über die Beurteilung der Tariffähigkeit in Rechtsprechung und Literatur gibt Goerrig.[1] Er gruppiert die bestehenden Meinungen nach der Art ihrer Begründung und stellt zunächst fest, daß die Tariffähigkeit bejaht wird, teils ohne ausdrückliche, teils mit der Begründung, daß die Tarifvertragsordnung nur allgemein von „Vereinigungen von Arbeitnehmern" spreche.

Die Tariffähigkeit der Werkvereine wird von dem Standpunkte aus abgelehnt, daß Vereinigungen von Arbeitnehmern nur eines Betriebes nicht als „Vereinigungen" im Sinne der Verordnung von 1918 anzusehen seien, und zum Teil auch, weil erst durch das im November 1918 getätigte Abkommen die Arbeitgeberverbände verpflichtet worden waren, die Werkvereine nicht zu unterstützen. Man spricht ihnen u. a. die Selbständigkeit ab und hält sie deshalb nicht für wirtschaftliche, tariffähige Verbände.

Wegen ihrer Struktur wird ihnen ferner die Tariffähigkeit abgesprochen, da sie keine einwandfreie Organisation haben und ihnen die Stoßkraft des „sozialen Gegenspielers" fehlt. Schließlich wird die Tarifähigkeit der Werkvereine nur dann verneint, wenn sie von Arbeitgeberseite aus gegründet worden sind, und wenn sie

---

1) Im Arbeitsrecht 14. Jahrgang Oktober 1927 Heft 10, S. 946.

finanziell nicht so selbständig sind, daß sie evtl. bessere Arbeitsbedingungen erzwingen können.

Diese verschiedenen Begründungen „für“ und „wider“ die Tariffähigkeit der Werkvereine berühren die schon oben erwähnten Erfordernisse für die allgemeine Tariffähigkeit und finden sich deshalb in allen rechtlichen Untersuchungen dieser Frage mehr oder weniger ausführlich wieder.

Eine Reihe ausführlicher Gutachten darüber hat der Vorsitzende des RvA., Wilhelm Schmidt, in seiner Kampf- und Streitschrift: „Vertretungs- und Tariffähigkeit der werksgemeinschaftlichen Arbeiterbewegung“ zusammengefaßt. Von einigen bekannten Arbeitsrechtlern sind hier die wichtigsten Probleme dieser Frage behandelt worden.

So hat Kaskel ein ausführliches Gutachten auf Ersuchen des RvA. über die Tariffähigkeit „des Bundes“ und seiner einzelnen Werkvereine erstattet. Er geht von dem Gesichtspunkte aus, daß im Gesetz keine umfassende Klärung vorhanden sei. Neben den Erfordernissen der Tarifverordnung verlangt Kaskel als besonderes Merkmal, daß Arbeitgeber- und Arbeitnehmer als „soziale Gegenspieler“ einander gegenüberstehen. Er begründet dieses Erfordernis damit, daß ein Tarifvertrag, mithin ein Friedensvertrag, nur abgeschlossen werde, wenn zwischen den Parteien irgend eine Möglichkeit zu Kampfmaßnahmen vorliege. Eine Partei muß ein Interesse daran haben, daß irgendwelche Kämpfe durch einen Friedensvertrag beseitigt, oder daß verschiedene Arbeitsbedingungen durch friedliche Regelung für längere Zeit festgelegt werden. Der soziale Gegenspieler muß daher die Möglichkeit haben, gegenüber dem wirtschaftlichen Gegner überhaupt Kampfmaßnahmen vorzunehmen. Die Kampfmittel brauchen allerdings nicht vorher statutarisch festgelegt zu sein, es genügt, daß die eine Partei in der Lage ist, irgendwelchen Zwang auszuüben, sodaß die Gegenpartei die Regelung von strittigen Fragen des Arbeitsrechts durch vertragliche Einigung bevorzugt.

Gegen dieses Erfordernis des sozialen Gegenspielers wendet sich Oertmann in seinem Gutachten über die „Tariffähigkeit der Werksgemeinschaften“.[2] Er führt mit Recht an, daß der Tarifvertrag nicht auf dem Gegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beruhe, sondern auf ihrem Bestreben, die gegensätzlichen Meinungen auf friedlichem Wege auszugleichen. Aus dem Gesetz läßt sich das Er-

2) Wilhelm Schmidt S. 19 ff.

fordernis des „sozialen Gegenspielers“ nirgends herleiten. Auch wenn zwei Parteien einen Friedensvertrag schließen wollen, treten sie doch zuerst als „Gegenspieler“ auf, denn jeder will in diesem Abkommen durch möglichst viele eigene Vorteile die Rechte der anderen Partei schmälern. Nicht der Wille zum Frieden, sondern erst der Friedensabschluß hebt also die Gegnerschaft der Parteien auf. In jedem Fall bietet dieses Erfordernis keine Behinderung für die Tariffähigkeit der Werkvereine, zumal nach Kaskel bei den Werkvereinen soziale Gegenspieler vorhanden sind.

Kaskel prüft ferner, ob eine gesetzliche Grundlage dafür besteht, daß eine tariffähige Vereinigung auf beruflicher oder betrieblicher Grundlage aufgebaut sein muß. Aus § 8 des Betriebsrätegesetzes folgert er mit der herrschenden Meinung, daß die Tariffähigkeit „den Betriebsvertretungen, Betriebsräten, entzogen und den wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer vorbehalten sei“. Unter wirtschaftlichen Vereinigungen ist jedoch nicht nur eine berufliche Zusammenfassung von Arbeitnehmern zu verstehen, sondern jede Vereinigung, welche die Regelung von Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer umfaßt. Deshalb kann auch eine auf betrieblicher Grundlage gebildete Arbeitnehmervereinigung als „wirtschaftliche Vereinigung“ angesehen werden.

Unter „wirtschaftlich“ sieht er in diesem Zusammenhang mit der herrschenden Meinung nur die Regelung der Lebensinteressen, obwohl der Begriff „wirtschaftlich“, wie schon erwähnt, eine weitere Bedeutung gleich Bewirtschaftung des Arbeitsmarktes haben kann. Auf die Stellungnahme zur Tariffähigkeit der Werkvereine von diesem Gesichtspunkte aus, soll noch eingegangen werden.

Als entscheidendes Merkmal für die Tarriffähigkeit eines Verbandes sieht Kaskel die Frage nach der „Selbständigkeit“ der Vereinigung an. Er fordert eine rechtliche und tatsächliche Selbständigkeit, die es dem Arbeitnehmer ermöglicht, unbeeinflußt von Arbeitgeberseite aus seine Arbeitsbedingungen zu regeln. Rechtlich selbständig soll der Arbeitnehmer bei der Gründung sein, indem nur Arbeitnehmer daran beteiligt sein dürfen, die ohne Furcht vor dem Druck durch den Arbeitgeber ihre Wünsche vortragen können. Auch die Satzung muß aus der Mitte der Arbeitnehmer heraus aufgestellt werden und vor allem die rechtliche Selbständigkeit dadurch befestigen, daß sie durch das Erfordernis von eigenen Mitgliederbeiträgen die finanzielle Unabhängigkeit von Arbeitgeberseite aus gewährleistet. Diese Selbständigkeit muß es einer Arbeitnehmer-

vereinigung auch ermöglichen, gegebenenfalls dem Arbeitgeber gegenüber ihre Forderung durchzusetzen. Es ist nicht erforderlich, daß in der Satzung die Zulassung der gewerkschaftlichen Kampfmittel ausdrücklich vorgesehen wird; nach Kaskel rechtfertigt sogar ihr Ausschluß die Tariffähigkeit einer Vereinigung. Selbstverständlich gehört auch nicht zu der Tariffähigkeit die Zugehörigkeit zu einem Verbande der früheren Zentralarbeitsgemeinschaft. Auf Arbeitnehmerseite kämen nur die Gewerkschaften in Frage und somit würde gegen die Koalitionsfreiheit der Reichsverfassung verstoßen werden.

Für die tatsächliche Selbständigkeit der wirtschaftsfriedlichen Vereinigungen verlangt Kaskel, daß die rechtlich ungebundenen Verhältnisse der Organisationen auch in der Praxis vorhanden seien, damit besonders die finanzielle Unabhängigkeit gewahrt bleibe. Bei der Anwendung seiner ausführlichen juristischen Erwägungen auf die Werkvereine kommt Kaskel zu der Ansicht, daß nach den tatsächlichen Vorschriften der Satzungen die Werkvereine tariffähig sind. Ihre besondere politische Einstellung, die Ablehnung des Klassenkampfes und aller internationalen Bindungen und vor allem ihre friedliche Stellung zu den Arbeitgebern beeinträchtigen nicht die ihnen gesetzlich zustehende Tariffähigkeit.

Während Kaskel für die eninzelnen Werkvereine die Tariffähigkeit bejaht, vereint er sie für den R.v.A., da nach allgemeiner Ansicht Spitzenverbände nicht tariffähig sind, weil ihnen das wichtige Erfordernis, nur Arbeitnehmer als Mitglieder zu haben, fehlt. Der Bund besteht nämlich nur aus Arbeitnehmervereinigungen.

Immer wieder trennt Kaskel die rechtliche von der praktischen Lösung der Frage. Er erklärt die Werkvereine nur für tariffähig, wenn sie den aufgestellten Erfordernissen der Selbständigkeit usw. genügen. Ebenso entscheidet auf Grund der bestehenden Gesetzesvorschriften auch Oertmann,[3] der die Werkvereine so lange für tariffähig hält, als ihnen nicht von der Gegenseite aus ihre Abhängigkeit, d h. das Fehlen ihrer Vertretungsberechtigung für die Arbeitnehmer nachgewiesen werden kann. Auch Meißinger[4] bejaht in seinem Gutachten über die Werkvereine ihre Tariffähigkeit und zwar unter folgenden Voraussetzungen, wenn sie als Vereine eine Satzung und einen Vorstand haben, wenn die Satzung den Vereinszweck ausdrücklich auf die Regelung der Arbeitsbedingungen, sei es ausschließlich, sei es neben anderen gesetzlich zulässigen wirtschaftlichen kulturellen oder religiösen Zwecken erstreckt, wenn der Arbeitgeber

3) Schmidt S. 19 ff.
4) a. a. O. S. 24 ff.

oder gesetzliche Vertreter des Arbeitgebers nicht Mitglied sind, die Mitglieder vielmehr ausschließlich Arbeitnehmer des Betriebes sind, wenn der Verein Beiträge erhebt und im übrigen selbständig und unabhängig die Arbeitnehmerinteressen wahrnehmen kann."

In einem Vortrag über „die Verfassungswidrigkeit gewerkschaftlicher Monopolstellung" wendet sich Stier-Somlo[5] unter wiederholter Betonung seiner äußersten Objektivität zu dieser so heiklen Frage gegen die Stellung der in Wirtschaft und Gesetzgebung verantwortlichen Behörden, die nur die Gewerkschaften als die berufenen Arbeitnehmervertretungen anzusehen gewillt sind. Er weist unter Bezugnahme auf Art. 159, 165 RV. nach, daß die Arbeitnehmerorganisationen nicht nur gegenüber den Arbeitgebern, sondern auch unter einander die verfassungsrechtlich gewährte Gleichberechtigung besitzen.

Auch die Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat in einem Gutachten[6] über die Tariffähigkeit des Nationalverbandes deutscher Gewerkschaften zu dieser Frage Stellung genommen und zunächst die Ansichten der Gewerkschaften abgelehnt, daß in dem Abschluß von Tarifverträgen mit den wirtschaftsfriedlichen Verbänden ein Verstoß gegen das Abkommen vom November 1918 liege. Die Tariffähigkeit ist eine rein rechtliche Eigenschaft des Tarifrechts, welche die wirtschaftsfriedlichen Verbände ermächtigt, für ihre Mitglieder tarifliche Regelungen zu vereinbaren. Daher ist es Pflicht der Arbeitgeberverbände ebenso mit den Wirtschaftsfriedlichen als Arbeitnehmervertretungen wie mit den Gewerkschaften Tarifverträge abzuschließen, und es hängt von dem jeweiligen Stärkeverhältnis ab, wem auf Arbeitnehmerseite die Führung in den Tarifverhandlungen gebührt.

Das Reichsarbeitsministerium hat von jeher eine ablehnende Stellung zu den wirtschaftsfriedlichen Verbänden eingenommen. Man fürchtet durch sie die Herbeiführung einer Zersplitterung innerhalb der Einheitsfront der Arbeitnehmer und wirft ihnen immer wieder ihre Abhängigkeit von Arbeitgeberseite aus vor.

Die Entscheidung des RAM. vom 1. 9. 1920,[7] vom 30. 5. 1925[8] und vom 6. 3. 1925[9] versagen aus rechtlichen und sozialpolitischen Gründen den Werkvereinen die Tariffähigkeit und verweisen insbesondere auf das Fehlen ihrer Stetigkeit, der dauerhaften und ein-

5) Schmidt S. 31 ff.
6) a. a. O. S. 40 ff.
7) RABl. 1920 Nr. 3 S. 94.
8) In Deutsche Arbeitgeberzeitung vom 5. Juni 1925.
9) RABl. 1925 S. 138.

wandfreien Organisation und der Stoßkraft eines sozialen Gegenspielers.

Auch der sozialpolitische Ausschuß des Reichswirtschaftsrates hat die Tariffähigkeit der wirtschaftsfriedlichen Verbände unter den gleichen Gesichtspunkten verneint.[10]

Da bisher noch keine eindeutige gesetzliche Regelung besteht, bleibt auch den Schlichtungsbehörden ihre jeweilige Stellungnahme zu der Tariffähigkeit der Werkvereine freigestellt. Sie müssen deshalb von Fall zu Fall prüfen, ob den wirtschaftsfriedlichen Vereinigungen die Tariffähigkeit zusteht. „Für" die Tariffähigkeit spricht der Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses München vom 15. 6. 1921,[11] „Dagegen" der Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses Halle vom 8. 7. 1926,[12] des Schl. Aussch. Groß-Berlin vom 9. 10. 1923,[13] des Schl. Aussch. Stuttgart vom 5. 5. 1920 und 10. 3. 1920.[14]

Immer wieder unterstellt man bei der Beurteilung in Wirtschaft und Wissenschaft, daß die wirtschaftsfriedliche Bewegung schlechthin nicht als Arbeitnehmervertretung angesehen werden kann, da ihr die erforderlichen Voraussetzungen fehlen und da sie unsozial sei. Richtiger wäre es, wen man in jedem Falle dem Werkverein nachweisen würde, daß er die gesetzlichen Erfordernisse nicht erfüllt und deshalb keinen rechtlichen Anspruch auf die Behandlung als Arbeitnehmervertretung hat

Die neugeschaffenen Arbeitsgerichte[15] haben sich auch schon mit der Tariffähigkeit der Werkvereine zu befassen gehabt. Da man hier jedoch meist von Zweckmäßigkeitserwägungen ausgehen mußte und die Frage noch nicht zur Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts gebracht hat, konnte durch ein oberstinstanzliches Urteil keine einheitliche Stellungnahme der Rechtsprechung hervorgerufen werden.

In der gesamten Literatur der Gewerkschaften wird den Wirtschaftsfriedlichen jede Vertretungsbefugnis abgesprochen. Besonders heftige Kämfe führt der Deutschnationale Handlungs-Gehilfenverband in seiner Zeitschrift „Deutsche Handelswacht" gegen die Wirtschaftsfriedlichen, der ihnen neben den üblichen Vorwürfen bezüglich ihrer Abhängigkeit noch vorhält, daß sie durch ihr Werben für die

10) Soziale Praxis 1922 S. 326.
11) Schl.Wes. 1921 S. 146.
12) Schl.Wes. 1926 S. 171 .
13) Mitteilbl. des Schl.Aussch. Groß-Berlin 1923 S. 232.
14) Mitteilbl. des Schl.Aussch. Württembergs 2, 12.
15) U. a. Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts Berlin (abgedruckt in Wirtschaftsnachrichten des Bundes für Nationalwirtschaft 1927 Nr. 21 S. 317 und Entscheidung des Arbeitsgerichts Wittenberge vom 14. 11. 1927.

nationale Sache der nationalen Arbeiterbewegung einen großen Abbruch tuen. Die rein rechtlichen Erwägungen werden jedoch meist auf Kosten hinter persönliche Differenzen zwischen den Führern zurückgestellt.

Bei einem nochmaligen Gesamtüberblick muß wohl gesagt werden, daß die Stellungnahme „gegen" die Tariffähigkeit der Werkvereine größer ist, als „für" die Bejahung der Frage. Wissenschaft und Wirtschaft sehen teils abhängige, teils ohnmächtige Organisationen in den Werkvereinen und wollen sie deshalb zum größten Teil nicht als vollwertige Arbeitnehmervertretungen anerkennen.

Dennoch stehen die Arbeitgeberverbände auf dem Standpunkt, daß man sie nicht daran hindern könne, mit den wirtschaftsfriedlichen Verbänden Tarifverträge abzuschließen, sodaß sich gerade in letzterer Zeit Tarifabschlüsse mit den Werkvereinen mehren.

Die wirtschaftsfriedliche Bewegung selbst beansprucht erst seit verhältnismäßig kurzer Zeit die Tariffähigkeit für sich. Noch im Jahre 1917 heißt es in einer ihrer Entschließungen: „Die allgemeine Gleichmacherei (der Lohnregelungen) gereicht der Volkswirtschaft zum Schaden" . . . . „Tarifverträge widersprechen dem Organisationsprinzip der Werkvereine". Erst als bei der allgemeinen Verbreitung der kollektiven Arbeitsregelung die Kampfgewerkschaften immer wieder die Wirtschaftsfriedlichen bei Tarifverhandlungen auszuschalten suchten, begann der noch heut tobende erbitterte Kampf um das Recht des Tarifvertragsabschlusses.

Dennoch sehen die Wirtschaftsfriedlichen die Verallgemeinerung des Tarifgedankens nicht als erstrebenswertes Ziel des deutschen Wirtschaftsaufbaus an. Die Werkvereine verlangen die Tariffähigkeit, um ihre Anerkennung als Arbeitnehmervertretung durchzusetzen. Sie erstreben „gute Lohn- und Arbeitsverhältnisse und zwar zuerst in Einzelverträgen und nur dort, wo es wirtschaftlich und sozial angebracht erscheint, in Tarifverträgen".

In einer Entschließung anläßlich der Reichstagung in Halle erklärte der R.v.A. „. . . . . Der Mißbrauch des Tarifgedankens nach der Revolution hat die Lage der deutschen Wirtschaft und damit auch die der deutschen Arbeiterschaft in allen ihren Teilen ungünstig beeinflußt. Freiheit der Arbeit und der Wirtschaft kann nur vom Einzelbetrieb aus erkämpft werden. Die Verantwortung für eine den Lebensnotwendigkeiten der Arbeiter und ihrer Familien entsprechende Gestaltung des Lohn- und Arbeitsverhältnissses darf nicht wie bisher den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

überlassen werden. Verantwortlich sind Werksleitung und Werksbelegschaft".

Durch den Versuch einer Umgestaltung der Tarifverträge von beruflicher auf betriebliche Grundlage haben die Wirtschaftsfriedlichen den Streit im Arbeitsrecht von neuen entfacht, der jetzt darum geht, ob an Stelle der bisherigen Tarifvertragsparteien auf Arbeitnehmerseite, der Gewerkschaften, auch der Werkverein treten darf.

§ 8.

Schlußwort.

Die heute geltenden Gesetzesvorschriften des Tarifrechts gewähren „Vereinigungen von Arbeitnehmern" die Tariffähigkeit. Als Erfordernisse für die Anerkennung als Arbeitnehmervereinigung werden allgemein die bereits besprochenen Merkmale der Unabhängigkeit von Arbeitgeberseite, der Lebensfähigkeit und der Wirtschaftlichkeit verlangt. Der wirtschaftsfriedlichen Bewegung kann nicht schlechthin auf Grund ihrer Einstellung zur deutschen Wirtschaft die Unabhängigkeit abgesprochen werden. Das friedliche Ausgleichen der gegensätzlichen Stellung zum Arbeitsmarkt heißt noch nicht, von der Gegenseite abhängig sein; politische Bestrebungen der Gegenpartei unterstützen, besagt ebenfalls keine Abhängigkeit von Arbeitgeberseite. Ihre Lebensfähigkeit hat die wirtschaftsfriedliche Bewegung ferner durch ihre Entwicklung und vor allem dadurch bewiesen, daß sie sich auch unter den veränderten Verhältnissen nach der Revolution erfolgreich durchgesetzt hat.

Es bleibt aber fraglich, ob auch das dritte Merkmal einer Arbeitnehmervereinigung „die Wirtschaftlichkeit" durch die wirtschaftsfriedlichen Vereinigungen erfüllt wird. Sie erstreben die Regelung der Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und wollen die Lebensbedingungen der Arbeiter auf eine möglichst günstige Stufe bringen. Unter diesem Gesichtspunkt steht zwar nach der Lage des heutigen Tarifrechts der wirtschaftsfriedlichen Bewegung im allgemeinen keine Bedenken für ihre Tariffähigkeit entgegen, wenn nicht ausdrücklich in jedem Falle nachgewiesen werden kann, daß ein oder das andere typische Merkmal einer Arbeitnehmervertretung fehlt.

Dem einzelnen Werkverein, der sich in rechtlicher und tatsächlicher Selbständigkeit befindet, nur Arbeitnehmer umfaßt und die Regelung von Arbeitsbedingungen zum Zwecke seins Bestehens gemacht hat, verbietet das geltende Tarifrecht nicht, als Arbeitnehmer-

vereinigung *Tariffähigkeit* für sich in Anspruch zu nehmen.

Eine weitere Frage bleibt aber, ob mit einer derartigen Regelung von Arbeitsbedingungen der eigentliche Zweck des Tarifvertrages erreicht wird.

Der Endzweck besteht doch in der *Bewirtschaftung des Arbeitsmarkts*. „Wirtschaftlich" hat in diesem Zusamenhang die Bedeutung von *Rationierung des Angebots und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt*. Der Arbeitnehmer soll in seiner ohnmächtigen Stellung vor Ausbeutung geschützt werden. Wenn er erst einmal in einem Betriebe aufgenommen ist, dann unterliegt er ja der speziellen Betriebsordnung. Dann soll er auch die besonderen Bedingungen innerhalb seines begrenzten Wirkungskreises selbständig regeln.

Hierfür wäre es vorteilhafter, wenn der Arbeiter noch mehr nach seiner individuellen Stellung im Betriebe zur Mitarbeit herangezogen würde, sodaß z. B. die Betriebsvertretung nicht von der Belegschaft gemeinsam, sondern werkstattweise gewählt würde. In diesem Falle könnte innerhalb kleiner Interessenkreise eine bessere Auswahl getroffen werden, und so käme nicht nur der große Wortführer, sondern der wirklich beste Arbeiter für die Mitarbeit an dem Unternehmen in Frage.

Der Arbeiter, der jedoch ohne feste Stellung, gleichsam als Ware, auf dem Arbeitsmarkt liegt, wird besser durch einen Tarifvertrag geschützt, der von seiner Berufsgattung abgeschlossen wird, der es ihm ermöglicht, unter den tariflichen Mindestansprüchen Gelegenheit zur Verwertung seiner Arbeitskraft zu bekommen. Diesen Zweck können aber nur die großen Berufs- oder politischen Organisationen errreichen, da sie unmittelbar den deutschen Arbeitsmarkt bewirtschaften, während die betrieblich gegliederten Werkvereine nicht über den Rahmen ihres Betriebes hinaus dem Arbeiter helfen wollen, sondern erst, wenn er ihr Mitglied ist.

So sehr auch die Auffassung der wirtschaftsfriedlichen Bewegung von der Individualstellung des Einzelnen im Betriebe zu begrüßen ist, so widerspricht ihr doch gerade die heutige Entwicklung auf Unternehmerseite. Der Arbeitgeber verliert immer mehr seine persönliche Fühlung mit dem Unternehmen. Täglich wächst die Zahl der Unternehmungen, die nicht mehr *einem* Arbeitgeber, sondern großen Gesellschaften gehören. An die Stelle des einzelnen Unternehmers tritt dann ein Stab von Beamten, die auf streng bürokratischem Wege mit den Arbeitnehmern verhandeln. Wenn man dann noch die vielen ausländischen Aktionäre berücksichtigt, die an

deutschen Unternehmungen beteiligt sind, so verliert man völlig das Verständnis für ein nationales, friedliches Zusammenarbeiten der beiden Produktionsfaktoren, Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Schließlich ist nicht einmal der Betrieb — von Arbeitgeberseite aus — unabhängig, denn die heut übliche Zusammenfassung in Kartellen, Trusten, Syndikaten und anderen Gesellschaftsformen verlangt von ihm, daß er die Vorschriften dieser Körperschaften berücksichtigt und auch für die Regelung der Arbeitsverhältnisse inerhalb seines Betriebes die Vorschriften dieser Vereinigungen befolgt.

Das von wirtschaftsfriedlicher Seite erstrebte persönliche Verhältnis wird bei der heutigen Lage der deutschen Wirtschaft auf diese Weise durch den Arbeitgeber noch mehr erschwert. Die Wirtschaftsfriedlichen wünschen, daß der Arbeiter seine Arbeitsbedingungen in direkter Aussprache mit dem Arbeitgeber regelt. Bei der jetzigen Kartellierung und auch bei den heutigen großen Betrieben steht aber auf Arbeitgeberseite dem Bevollmächtigten der Gewerkschaft der Bevollmächtigte der Generaldirektion irgend einer Gesellschaft gegenüber.

Der Zweck des Tarifvertrages, eine direkte persönliche Fühlungnahme zwischen den unmittelbar Interessierten kann daher durch die Tariffähigkeit der Werkvereine ebensowenig erreicht werden, wie es bisher der Fall ist. Unter dem Gesichtspunkt, daß ein Tarifvertrag mit einem Werkverein nicht die Bewirtschaftung des Arbeitsmarktes erstrebt, ist für die betrieblich organisierten Arbeitnehmervereinigungen das Recht einer tariflichen Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse zu verneinen.

Innerhalb des Betriebes soll die Betriebsordnung bis ins kleinste die Verhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln, auf dem Arbeitsmarkte dagegen soll der allgemein gültige Tarifvertrag eines großen Verbandes seine Friedewirkung ausüben.

Auf diese Weise wird der Streit zwischen Kollektivisten und Individualisten des Arbeitsrechts durch den soziologischen Aufbau der heutigen Wirtschaft bedingt. Kollektive Verträge auf dem Arbeitsmarkte, d. i. außerhalb des Betriebes, individuelle Regelung der Arbeitsbedingungen innerhalb des Betriebes.

Lebenslauf.

Am 17. April 1905 wurde ich als Sohn des Kaufmanns Josef Tyczka in Tarnowitz OS. geboren.

Im Jahre 1923 erhielt ich das Reifezeugnis des Staatl. Realgymnasiums zu Tarnowitz OS. Durch Option für die deutsche Reichsangehörigkeit erwarb ich die durch die Uebergabe Ost-Oberschlesiens an Polen verlorene preußische Staatsangehörigkeit wieder.

Als Volontär einer großen oberschlesischen Industriefirma erhielt ich meine kaufmännische Ausbildung, die ich durch praktische Tätigkeit während der Semesterferien vervollkommnete. Ich studierte Rechts- und Staatswissenschaften an der Breslauer Universität und beendete am 1. Oktober 1927 die erste juristische Staatsprüfung. Am 20. Oktober 1927 wurde ich zum Referendar ernannt und zur Beschäftigung im gerichtlichen Vorbereitungsdienste nach Beuthen O.-S. überwiesen.

Die mündliche Doktorprüfung legte ich am 10. November 1927 in Breslau ab.